

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

bakalářské kombinované studium

2005–2008

Jaroslava Hubená

Migrace, vzdělávání a integrace cizinců na území České republiky

Migration, Education and Integration of Foreigners in the Czech Republic

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2008

Vedoucí práce: PhDr. Martin Kopecký, PhD.

P r o h l a š u j i ,

že tuto předloženou diplomovou/bakalářskou práci jsem
vypracoval/a zcela samostatně a uvádím v ní všechny použité prameny
a literaturu.

0	Úvod.....	6
1	Migrace a multikulturalismus - svět a	9
	Česká republika.....	9
1.0	Koncepty integrační politiky v Evropě	11
1.1	Koncepty integrační politiky v tradičních	15
	imigrantských zemích	15
1.2	Český přístup	17
1.3	Důvody migrace.....	18
2	Nestátní neziskové organizace (NNO) na	20
	území České republiky zabývající se	20
	vzděláváním cizinců.....	20
2.0	Přístup cizinců ke vzdělávání.....	23
2.1	Vzdělávací aktivity nestátních neziskových organizací	25
2.1.1	Jazykové kurzy	26
2.1.2	Rekvalifikační kurzy	28
2.1.3	Zájmové vzdělávání	29
2.1.4	Informativně-poradenská činnost	30
3	Interkulturní faktory ovlivňující integraci.....	32
	cizinců	32
3.0	Porozumění pojmu kultura.....	32
3.1	Psychosociální aspekty integrace	34
3.1.1	Kulturní relativismus	34
3.1.2	Etnocentrismus, předsudky a stereotypy	39
3.1.3	Kulturní šok	44
3.1.4	Adaptace v novém kulturním prostředí.....	50
4	Komparativní interkulturní studie –	54
	charakteristika kultur	54
4.0	Kulturní dimenze podle Hofstedeho	55
4.1	Práce Fonse Trompenaarse	63
4.2	Pohledy na kulturu podle Kluckhohna a.....	67
	Strodtbecka	67
5	Závěr	69
6	Soupis bibliografických citací.....	72
7	Bibliografie	75
8	Přílohy	76
	Příloha A	76
	Příloha B	77
	Příloha C	83

Odstraně

Cizí kultury – pestrá paleta umění, jazyků, zvyků a rituálů a hlavně milionů lidských příběhů, které mě zajímaly odjakživa. Tuto práci jsem pojala jako příležitost ujasnit si informace týkající se imigrantů na našem území a jejich možností integrace do české společnosti pomocí vzdělávání.

První část práce se věnuje fenoménu migrace, vysvětlení pojmu multikulturalismus a nastínění legálního rámce integrace ve světě a České republice. Druhá část představuje síť nestátních neziskových institucí, které s cizinci v oblasti vzdělávání pracují. Po zvážení dostupných informací jsem jejich vzdělávací aktivity rozdělila do čtyř kategorií, které jsou zde blíže představené. Třetí část shrnuje několik zásadních pojmů z interkulturní psychologie, které mají, dle mého názoru, zásadní vliv na integraci cizinců do společnosti. Poslední čtvrtá část představuje oblast empirických mezikulturních studií.

Foreign cultures: this colourful palette of art, languages, habits, rituals and millions of human stories has interested me all my life. I consider this paper an opportunity to explore the topic of immigration in the Czech Republic and to discuss opportunities for integrating immigrants into Czech society through education.

In the first part of this paper I discuss the phenomenon of migration, define the concept of multiculturalism and provide an overview of the legal framework of integration in the world and in

the Czech Republic. In the second part I introduce the network of non-government non-profit institutions which work with immigrants in the area of education. After considering the available information, I have divided their educational activities into four categories, which are presented here in more detail. The third part summarizes several concepts of intercultural psychology, which in my opinion have a big influence on the integration of immigrants into Czech society. And the last part presents the area of empirical intercultural studies.

0 Úvod

Téma migrace a integrace cizinců do naší společnosti je stále více aktuálnější. Částečně díky tomu, že se naše republika častěji stává zemí cílovou než zemí tranzitní, jak tomu bylo v minulosti. A částečně proto, že s přílivem nových imigrantů, se naše společnost mění v postupně pestřejší, vyznačuje se větší kulturní rozmanitostí a pluralitou.

„Různé kultury zde žijí vedle sebe nikoli izolovaně, ale ve vzájemné interakci a komunikaci, v nichž může docházet ke spolupráci, k dialogu a k určitým vzájemným vlivům či vzájemnému kulturnímu obohacení. Ideál multikulturalismu je oslavou kulturních rozmanitostí, například jazykové nebo náboženské...” (Taylor, 2004, s. 183).

Takto nám multikulturní společnost přibližuje Taylor. Nakolik se nám ve skutečnosti daří tento svět budovat, a nakolik jsme schopni vzděláváním imigrantů ovlivnit jejich adaptační proces do nového kulturního prostředí? Tuto otázku jsem si kladla, při výběru tématu a při samotné práci.

Během práce s literaturou jsem zjistila, že nelze oddělit proces vzdělávání od prostředí, ve kterém probíhá. První část této práce je proto více ideová, ujasnila jsem si zde politické integrační modely, aplikované ve světě i v České republice, a tak jsem posléze mohla na tuto problematiku nahlédnout v širší perspektivě.

Tato část objasňuje pojem multikulturalismu a pracuje s pojmem migrace. Co nás vede k neustálému pohybu? Jak se česká společnost staví k rostoucímu počtu cizinců na našem území? To jsou jen některé z otázek, které se text snaží zodpovědět.

Druhá část reflektuje současnou situaci v neziskovém sektoru. Po úvaze jsem se rozhodla dělit vzdělávací aktivity podle povahy poskytované pomoci, které organizace cizincům v rámci integrace nabízejí. Sešla jsem se se zástupkyní jedné z nich a ujasnila si konkrétní otázky. Tím získaly informace realističtější a kompaktnější ráz. Sama jsem měla možnost ve volném čase i v zaměstnání trávit čas s cizinci, snažila jsem se proto členit tuto část tak, jak se mi zdála přínosná z pohledu jejich specifických vzdělávacích potřeb.

Třetí a čtvrtá část práce vychází z poznatků interkulturní psychologie. Tento obor, jak je v textu uvedeno, má široké pole působnosti, a proto jsem vybrala taková témata, která se dle mého názoru bezprostředně týkala integrace cizinců do majoritní společnosti a zároveň s nimi lze dále ve vzdělávacím procesu pracovat. Několik mých vlastních zkušeností zaznamenaných v textu dokazuje, že tato oblast se dotýká nejen cizinců, ale i autochtonní populace.

Souhrn nejznámějších výzkumů v oblasti kulturních rozdílů ve čtvrté části přináší zajímavý pohled na vzorce kulturně podmíněného chování. Zájemci mají možnost využít

přílohy C na konci textu a dále s údaji pracovat na základě aktuálních výsledků výzkumu, které zde uvádím. I tyto teorie, mají svá úskalí a kritiky, i toto téma je zde nastíněno, spolu se jmény dalších vědců, kteří se této oblasti výzkumů věnovali.

Ráda bych zde také poděkovala PhDr. Martinu Kopeckému, PhD., za jeho inspirativní komentáře k práci, výjimečnou časovou flexibilitu a motivující přístup.

1 Migrace a multikulturalismus - svět a Česká republika

Migrace je fenoménem, který se dostal do povědomí českých občanů ve větší míře po pádu železné opony v roce 1989 a posléze po vstupu České republiky do EU. Stát byl nucen reagovat na příliv přistěhovalců a přijmout vyplývající legislativu týkající se mezinárodních úmluv o statusu a ochraně uprchlíků, zavést azylovou proceduru a přijmout opatření týkající se následné integrace uznaných azylantů a ostatních dlouhodobě žijících cizinců do české společnosti. Dle Českého statistického úřadu se počet cizinců na území České republiky od roku 1990 téměř zdesetinásobil (Život cizinců, 2007, s. 2)¹. V současné době hovoříme o zhruba 2,9% podílu cizinců na obyvatelstvu k 1. 1. 2008 (Život cizinců v ČR, 2007, s. 3), což znamená zhruba 300 tisíc lidí. Tato oficiální čísla jsou ovšem nepřesná, některé prameny odhadují, že absolutní počty nelegálních migrantů se u nás pohybují v rozmezí od méně než 40 tisíc po více než 250 tisíc lidí (Legální migrace..., 2008, s. 2).

Budování multikulturní společnosti je nezbytnou činností reflektující rostoucí imigraci. „...Nepotřebuje většina lidí zabezpečený kulturní kontext, aby mohli dát smysl a směr svým životním volbám?(...)Liberálně demokratické státy mají povinnost pomáhat znevýhodněným skupinám chránit jejich kulturu před

¹ Viz Příloha A tohoto dokumentu

pronikáním většinových nebo masových kultur“ (Taylor, 2004, s. 23). Tuto morální povinnost států popsanou Taylorem lze vnímat na několika rovinách. V těchto rovinách se na multikulturalismus pohlíží z jiných pohledů. Faltýn nabízí toto dělení:

- multikulturalismus jako vědecká teorie,
- multikulturalismus jako politikum, politický cíl,
- stav společnosti, kterou sdílejí příslušníci různých kultur. (Faltýn, 2005, s. 23)

Mluvíme-li o multikulturalismu jako o stavu společnosti, dle mého soudu není česká společnost ani česká legislativa připravena na masivnější příliv imigrantů. Migrace a integrace cizinců nejsou tématem dne a občanská aktivizace probíhá velice těžce a pomalu. Společnost je naladěna (v lepším případě) směrem k asimilačním² tendencím vůči cizincům a ke snaze přeměnit jejich cizorodosti vzhledem k českému socio-kulturnímu prostředí. V horším případě, a ten se zdá bohužel častějším, širokou veřejnost toto téma vůbec nezajímá a je k cizincům odmítavá.

Podle celostátní empirické studie provedené v roce 2000 v České republice mezi dospívající mládeží si 65% respondentů myslí, že je v České republice příliš mnoho cizinců a že by se přistěhovalectví mělo omezit (59%). Zároveň se zde také uvádí, že

² Postupné včleňování jednoho etnika a jeho kultury do jiné kultury tak, že znaky původní kultury se ztrácejí a jsou nahrazovány znaky dominantní přijímané kultury (Podle Průchy, 2007, str. 50)

dle respondentů by oblast migrace měla být pod přísnější kontrolou. (Quesnell, 2002, s. 85).

1.0 Koncepty integrační politiky v Evropě

Migrace je přirozeným jevem, provázejícím lidskou civilizaci odnepaměti. Stěhování národů, osidlování nových kontinentů, gastarbeiteři v době habsburské monarchie, váleční a političtí uprchlíci, to jsou jen některé z ozvěn těchto stálých demografických a historických změn. S narůstající migrací byly státy nuceny reagovat na změny etnického složení obyvatelstva odpovídajícími vládními programy. Modely imigrační a národnostně menšinové politiky cílových zemí sdílí shodný cíl – zabránění etnickým konfliktům a destabilizaci země. Liší se svými přístupy k etnickým menšinám a jejich vztahu s majoritní společností či integračními postupy. Jaký tedy je přístup, na jehož základě liberální demokracie vnímá a hodnotí multikulturalismus? Rozdílné imigrační a národnostně menšinové politiky variují mezi třemi ideálními modely. Pojďme si je přiblížit:

Asimilace³

„Na jedné straně spektra stojí koncept asimilace, který předpokládá totální začlenění etnické minority do majoritní společnosti státu a opuštění od jazykových, kulturních a sociálních odlišností menšinové skupiny a přijetím atributů většiny. Tento přístup předpokládá odstranění konfliktu založeného na etnickém

³ Barša (2003) užívá pro tento model též označení asimilismus.

základě ztrátou etnické identity skupiny. Předpokládá tedy začlenění jedince do většinového proudu společnosti. Tato změna je pojímána jako osobní zodpovědnost jedince a od státu není vyžadována žádná intervence v právní, vzdělávací, sociální nebo zdravotní sféře.“ (Stojarová, 2004, s. 2).

Pojetí občanství asimilačního modelu vychází z „práva země“ (jus solis), postaveném na univerzalistické ideji republiky. Tento model můžeme sledovat například ve Francii. V praxi tento model znamená, že každý imigrant může po pěti letech legálního pobytu zažádat o udělení státního občanství („získat právo na novou zemi“). Tato občansko-politická integrace je ovšem pochopena současně jako kulturní asimilace. Tento model striktně odděluje sféru privátní od veřejné. Příkladem může být francouzská vláda, která sice umožňuje vytváření organizací za účelem rozvoje kultury a jazyka minorit, ale chybí ošetření zákonem a podpora státu. Kulturně-skupinová odlišnost je tolerována jako soukromá záležitost, nikoli však jako součást veřejné kultury. Tento model se jevil jako úspěšný až do chvíle, kdy Francie v nedávné době musela čelit s přibývající vlnou imigrantů stále častěji interkulturním střetům týkajících se například tzv. aféry šátků nebo žádostem židovských žáků o zvláštní přístup o sabatu. (Barša, 2003, s. 218 – 231)

Přechodně diferencovaná inkorporace

„Druhý extrém představuje přechodně diferencovanou inkorporaci, která předpokládá eliminaci konfliktu minimalizací

styku mezi etnickými skupinami. Krajní verze tohoto konceptu zahrnuje etnické čistky či vyhnání a vypuzení etnických menšin. Umírněnější varianta diferencovaného modelu je v praxi běžnější a zahrnuje restriktci participace etnických minorit ve většinové společnosti. Stát může povolit, popřípadě financovat rozvoj paralelních vzdělávacích, kulturních, zdravotnických institucí etnických menšin.“ (Stojarová, 2004, s. 2).

Koncept národnosti a získání státního občanství funguje na základě tzv. „práva krve“ (jus sanguinis). Zatímco Francouz vnímá svou národní příslušnost na univerzalistických principech Francouzské republiky, pro Němce toto není otázkou volby, ale dáno krví a kulturou. Členové etnické minority, například Turci, pak nemají v Německu reálnou šanci stát se právoplatnými občany a jsou odsouzeni do role věčných cizinců ve státě. Dle německých zákonů je nabytí státního občanství pro trvale usazené cizince a jejich potomky teoreticky možné, leč prakticky nerealizovatelné vzhledem k procedurálním podmínkám. Tento přístup je dále doprovázen výukou tureckých dětí v rodném jazyce, přičemž stát počítá s jejich návratem do země původu. Toto očekávání odchodu se ovšem již několik let ukazuje jako liché a stále častěji dochází ke kritice tohoto modelu. (Stojarová, 2004, s. 2-3; Barša, 2003 s. 218-219).

Hierarchický kulturní pluralismus⁴

Třetí přístup uznává legitimitu kulturní a sociální různorodosti etnických minorit. Model hierarchického kulturního pluralismu je Evropě tradičně spojovaný s Velkou Británií. Tento model předpokládá inkorporaci jednotlivců a skupin do majoritní společnosti přiznáním participace bez ztráty vlastní sociokulturní identity, ovšem za podmínky uznání kulturně-skupinových diferencí a nerovnosti jejich nositelů. Hierarchický či nerovný pluralismus byl typický pro koloniální politiku Velké Británie. Ta v protikladu k francouzské centralizaci moci umožňovala touto politikou určitou autonomii a samosprávu svým územím.

Liberální kulturní pluralismus

Teprve od 60. let minulého století byla díky politice labouristických vlád tolerance ke skupinové diferencii doplňována důrazem na individuální rovnost. Z této proměny hierarchického, konzervativního pluralismu na pluralismus rovnostářský, liberální pak vzešla specificky evropská varianta multikulturalismu. Vedle Británie se liberální kulturní pluralismus rozvíjel od konce 60. let nejvýrazněji také ve Švédsku a Nizozemí. (Barša, 2003 s. 222-223). Tyto dva státy se řadí mezi nejtolerantnější státy v Evropě a například míra v těchto státech přidělených občanství patří všeobecně k nejvyšším na kontinentě.

„Nizozemí - na rozdíl od jiných západoevropských zemí – umožnilo těmto přistěhovalcům získat občanství včetně všech

⁴ Taktéž uváděn v literatuře jako permanentní diferencovaná korporace (Barša 2003).

občanských práv daných demokratickým systémem. Noví usedlíci z Turecka, Maroka a z dalších hospodářsky méně vyvinutých zemí si po řadě let směli přivést do svého nového domova své partnery, děti a rodiče(...)Koncem minulého století se počet imigrantů a jejich dětí natolik zvýšil, že získal významný podíl na celkové populaci, a tím i silící vliv na společenské a politické dění v zemi. V tomto roce (2007) je dle oficiálních údajů více než jeden milion muslimů v zemi se šestnácti miliony obyvatel. Levicové strany však nepřestaly podporovat přistěhovalectví a propagovat svou vizi multikulturní společnosti, jež se má vyznačovat velkou tolerancí a snahou ponechat menšinám jejich zvyklosti, kulturu a tradice v rámci vzájemného pochopení a solidarity“. (Diamant in Jsou jiní – co s nimi?, 2007, s. 16).

1.1 *Koncepty integrační politiky v tradičních imigrantských zemích*

Model integrace převládající v tradičních imigrantských zemích⁵, jako je USA, Kanada a Austrálie, se podstatně liší od evropského. Mluvíme sice taktéž o *multikulturálním pluralitním modelu*, ovšem historie osídlování těchto území a tvorba integrační politiky je rozdílná.

Historie osídlení umožnila rozvinutí modelu, který toleruje kulturní odlišnosti, sociální svazky se zemí původu a posiluje pocit

⁵ Barša (2003) užívá členění na země imigrantské (Amerika, Kanada, Austrálie) a emigrantské (Evropa).

identity u příslušníků menšinových kultur. Pro ty, kteří se rozhodli v zemi usadit, je relativně snadné získat občanství. Politické i jiné svazky imigrantů se zeměmi původu existují po staletí. Etnické menšiny se zde koncentrují v určitých oblastech, částech velkoměst či městských čtvrtích, v určitých socioprofesionálních kategoriích. Mívají svoji politickou reprezentaci a vlastní média (tisk, rozhlasové či televizní stanice). Přirozený byl po celá staletí i pohyb v sociální struktuře společnosti, která imigrantům umožňovala pronikat do vyšších sociálních vrstev, integrovat se na trhu práce i ve společnosti.

Migrační model však i v těchto zemích prošel vývojem a o multikulturalismu⁶, jak ho vnímáme dnes, tedy jako liberálně-demokratickém přístupu k minoritám, se začalo diskutovat až v 60. letech. Do té doby existovala v těchto zemích snaha aplikovat asimilační přístup. Tyto nové politické dialogy v 60. letech začaly jako reakce na politicko-etnické nepokoje mezi majoritní společností a minoritami (např. anglofoni, indiáni, frankofoni, eskymáci). (Barša, 2003, 21-64).

⁶ „Ideál uskutečňované tolerance a respektu k jinému a odlišnému. Základem pro spravedlivé uskutečňování (politiky) je uznání rozdílů, odlišností jedinců, skupin či celých kultur“ (Taylor, 2007, s. 183).

1.2 Český přístup

Současný koncept české imigrační politiky vychází z toho, že integrace je přirozeným důsledkem imigrace a může být chápána jako proces postupného začleňování imigrantů do struktur a vazeb společnosti domácího obyvatelstva. Ministerstvo vnitra praktikovalo v celém průběhu devadesátých let spíše restriktivní politiku, která měla zamezit usazování cizinců na území České republiky. Dle paní Bobysudové z organizace OPU (Organizace pro uprchlíky) od roku 2003 přechází česká imigrační politika od pasivity k aktivní imigrační politice a snaží se podpořit příliv vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků, a zabránit tak nežádoucí ilegální imigraci. Stejně jako všude jinde ve světě i naši zákonodárci legislativně shledávají ekonomické imigranty jako žádoucí a azylanty jako méně atraktivní.

České pojetí občanství vychází stejně tak jako francouzský model z „práva země“⁷. Ale i přes nesouhlasné tlaky veřejnosti na politickou scénu, v letech 2005-2007, je stále nemožné pro občany České republiky užívat dvojí občanství. Tento přístup se zdá poněkud dogmatický a problematický například v případě smíšených manželství, kdy jeden z partnerů nechce přijít o občanství země původu, ale zároveň chce jako plnohodnotný občan užívat všech svých práv a povinností včetně těch politických.

7 Státní občanství ČR je upraveno zákonem č. 40/1993 Sb., o nabývání a pozbývání státního občanství České republiky, ve znění pozdějších úprav a zákonem č. 193/1999 Sb.

Hovoříme-li o imigrantech, v České republice do této skupiny můžeme zařadit: žadatele o mezinárodní ochranu⁸, cizince pobývajících v ČR v rámci dočasné ochrany⁹, jedince s přiznanou mezinárodní ochranou, ekonomicky aktivní občany jiných států pobývajících na území ČR na základě dlouhodobého či krátkodobého víza nebo trvalého pobytu a imigranty, kteří již získali české státní občanství. Jako nejlepší pramen statistických informací o těchto skupinách se mi osvědčily dokumenty vydávané Českým statistickým úřadem, viz soupis bibliografických citací tohoto dokumentu.

1.3 Důvody migrace

Odhaduje se, že dnes žije asi 150 milionů lidí mimo svou mateřskou vlast, kde se narodili nebo jejíž mají občanství. Jaké jsou důvody migrace obyvatelstva? Zjednodušeně se hovoří o migraci „chudého Jihu na bohatý Sever“. V globálních souvislostech můžeme v současnosti sledovat migraci:

- z důvodu ekonomického (pracovní pohyby, i ilegální);
- z důvodu demografického tlaku (např. enormně vysoký přírůstek obyvatelstva – zejména Afrika a Asie);
- z důvodu ekologické katastrofy;

⁸ Dříve azylanti.

⁹ Na základě zákona č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců na základě nařízení vlády nebo rozhodnutím Rady Evropské unie; jedná se o opatření při hromadném exodu v důsledku ozbrojeného konfliktu, živelné pohromy nebo soustavného porušování lidských práv v zemi původu. Je jim poskytnuto dočasné útočiště a jsou vedeni u Policie ČR v rámci povolení k dlouhodobému pobytu. (Život cizinců v ČR, 2007, s. 7).

- z důvodu potřeby poznávat nové a dobývat nepoznané.
(Šišková, 2001, s. 19).

V historickém a v evropském kontextu můžeme tuto skutečnost porovnat s typy poválečné migrace, které popisuje Barša:

1. Ekonomická migrace těch, kteří hledají lepší práci a výdělek. Pracují a posílají peníze domů, anebo šetří, aby se tam mohli vrátit a začít znovu a lépe. Mohou mít také asimilační záměr i přes původní ideu návratu.
2. Imigranti tvořící součást širšího etnika migračního hnutí nebo etnické skupiny. Jsou připraveni žít v cizích zemích a cestovat mezi nimi podle nejvýhodnějších ekonomických příležitostí. Žijí v mezinárodní komunitě odlišné jak od jejich původní vlasti, tak i od území, kde jsou přechodně usazení.
3. Uprchlíci, jejichž situace se liší případ od případu – někteří mohou mít silně nacionalistický plán návratu, jiní se naopak plánují usadit, či dokonce plně asimilovat v nové společnosti. (Barša, 2003, s. 214-218).

Některé důvody emigrace zůstávají a nemění se v čase. Ale například důvod poznávání a získávání nových zážitků jistě souvisí s ekonomickým progresem moderních společností. Ačkoliv i v dřívější historii lidé z tohoto důvodu cestovali, dnes myslím potkáváme takovýchto jedinců oproti minulosti signifikantně více.

2 Nestátní neziskové organizace (NNO) na území České republiky zabývající se vzděláváním cizinců

Na cestě k fungujícímu multikulturalismu, a tedy žádoucí integraci cizinců¹⁰ do naší společnosti, participuje řada vládních i nevládních neziskových organizací. Vzdělávání imigrantů je jedním z nástrojů ovlivňujících úspěšnost jejich práce. Gestorem pro problematiku mezinárodní migrace a azylu v České republice, a to jak na úrovni legislativně-koncepční (oblast mezinárodní migrace, azylu), tak i realizační (azyl, zčásti mezinárodní migrace) je Ministerstvo vnitra. Úsekem Ministerstva vnitra, který zodpovídá za výkon úkolů v oblasti azylu, uprchlictví, koncepce imigrační politiky, v otázkách vstupu a pobytu cizinců, integrace cizinců a schengenské spolupráce, je odbor azylové a migrační politiky¹¹.

Budu-li vycházet z analýzy přístupu imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice, je jasné, že ani relativně vysoký¹² počet nestátních neziskových organizací

10 Dle ustanovení zákona o pobytu cizinců: cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie. (§1, zák. č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR). Jinak řečeno za cizince jsou v České republice považovány osoby s jiným než českým státním občanstvím, osoby bez státního občanství a rovněž osoby s více občanstvími, z nichž žádné není státním občanstvím ČR.

11 Více na: <http://www.mvcr.cz/azyl/index.html>

12 Viz Příloha B tohoto dokumentu.

(NNO)¹³ nezajišťuje kvalitu jejich sítě a vzájemnou spolupráci. Autoři zde uvádí, že síť organizací (pokud lze o síti vůbec hovořit) je nerovnoměrná a nedostatečná. Převážná většina kvalitních organizací je soustředěna v hlavním městě, řada oblastí státu s výrazným počtem cizinců (např. západní Čechy a příhraniční oblasti) zůstává nepokryta. Dalším problémem, který analýza zmiňuje, je vzájemná konkurence, vykládaná jako „boj o jedny peníze“, snaha vyhovět pokud možno podmínkám všech relevantních grantů pro financování neziskových organizací a neochoty zariskovat a úžeji definovat cílovou skupinu. (Analýza přístupu..., 2007, s. 67).

Z osobního rozhovoru, který jsem vedla se zástupkyní Organizace pro uprchlíky (OPU) paní Bobysudovou vyplynulo, že metodika práce a přístup ke klientům je know-how každé organizace, a jako takové si je chrání a nezbytně nesdílí s dalšími organizacemi. Tato skutečnost je vázána na možnosti získání grantů na základě této metodiky. Odmítla však nabízející se tvrzení o panující rivalitě a špatné komunikaci mezi organizacemi. Jako možný důvod bariéry pro efektivní komunikaci uvedla spíše osobní antipatie mezi bývalými kolegy, kteří se odloučili a založili vlastní neziskové organizace. A tedy i odsud pramenící pocit konkurence.

Ovšem i v této, na první pohled neutěšené, situaci jsem našla několik vlaštovek, které lze zmínit. Například Konzorcium nevládních organizací pracujících s migranty zahájilo svou činnost

¹³ Viz Příloha B tohoto dokumentu.

v září roku 2000 jako tříletý projekt Českého Helsinského výboru, financovaný z grantu Evropské iniciativy pro demokracii a lidská práva Evropské komise. Po úspěšném dokončení projektu rozhodly členské organizace Konzorcia o jeho registraci jako samostatné právnické osoby, aby tak jejich společná činnost mohla nadále pokračovat. Členské organizace Konzorcia jsou: Centrum pro otázky migrace (COM), Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU), Poradna pro integraci (PPI), Poradna pro uprchlíky (PPU), Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE). Díky jejich vzájemné spolupráci je vytváření dynamičtějšího a komplexního systému pro pomoc žadatelům o mezinárodní ochranu, cizincům s přiznanou mezinárodní ochranou a vůbec cizincům v České republice jednodušší a efektivnější.

Dalším úskalím práce nestátních neziskových organizací je jejich nerovnoměrně rozložená síť v rámci celé České republiky. Tato skutečnost velmi ztěžuje pracovníkům nestátních neziskových organizací (NNO) přístup ke všem potřebným cizincům. V tomto případě se to snaží řešit např. formou mobilního poradenství s pravidelným dojížděním do určitého města, dojíždění za klientem či klientkou v jeho či jejím případě potřeby, základního telefonického poradenství apod. Tato forma služby je z hlediska konkrétního klienta zásadní a často je jedinou možnou formou řešení problému, zároveň se však lze ptát na efektivitu takto vynaložených nákladů na jeden kontakt či klienta (Analýza přístupu..., 2007, s. 66-69).

2.0 Přístup cizinců ke vzdělávání

Postavení cizinců v oblasti vzdělávání a možnost jejich vstupu do vzdělávací soustavy ČR odpovídá „Zásadám koncepce integrace cizinců na území České republiky“. Jedná se o politický dokument, který je přílohou Usnesení vlády číslo 689 ze 7. 7. 1999. V Zásadách je obecně formulována politika vlády ČR vůči legálně a dlouhodobě usazeným cizincům, tedy cizincům pobývajícím na území ČR déle než jeden rok nebo osobám s trvalým pobytem. Za cíle vzdělávání a výchovy se podle školského zákona mimo jiné považuje i posilování vědomí národní identity a evropské sounáležitosti a úcty k ostatním národům, zprostředkování různých kulturních hodnot a tradic. Tento dokument se ovšem věnuje spíše zásadám ve vzdělávání v institucích primárního, sekundárního a terciálního vzdělávání, vzdělávání učitelů a nostrifikaci dokumentů. U vzdělávání dospělých zmiňuje jen jazykovou výuku.

Cizinci v České republice mají v oblasti vzdělávání stejná práva a povinnosti jako občané České republiky (pokud není zákonem stanoveno jinak). Cizincům náleží právo na vzdělání mimo výše zmíněného dokumentu také podle Listiny základních práv a svobod a toto právo je upraveno právními předpisy. K hlavním právním předpisům vydávaným Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR (MŠMT ČR), jimiž se řídí vzdělávání cizinců, patří:

- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním,

středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), § 20 Vzdělávání cizinců

- Pokyn ministra školství, mládeže a tělovýchovy k zajištění kurzů českého jazyka pro azylanty čj. 21 153/2000-35 (vydáno 4. 6. 2000, účinnost od 1. 7. 2000, uveřejněno ve Věstníku MŠMT ČR č. 7/2000)
- Právní úprava a praxe uznávání diplomů a vysvědčení pro účely dalšího vzdělávání je slučitelná s požadavky Evropského společenství a jejich směrnic obecného systému uznávání profesních kvalifikací (č. 89/48/EHS, č. 92/51/EHS a č. 99/42 ES) a tzv. sektorových směrnic, které se týkají některých vybraných povolání (např. lékař, architekt). Tyto směrnice však neupravují uznávání diplomů a vysvědčení pro účely dalšího vzdělávání

V praxi to znamená, že všichni cizinci, včetně žadatelů o mezinárodní ochranu, mají přístup k bezplatnému vzdělání na všech stupních, a to po složení písemných zkoušek z českého jazyka. V případě základní školy může být tato zkouška provedena i ústně v závislosti na individuálním rozhodnutí vedení školy. Jak mě upozornila paní Bobysudová z Organizace pro uprchlíky (OPU), tento přístup je poměrně liberální například oproti Dánsku, kde žadatelé o azyl nemají tuto možnost, což v dánské praxi znamená velkou sociální vyloučenost této skupiny obyvatel.

2.1 Vzdělávací aktivity nestátních neziskových organizací

Vzdělávací programy nabízené nevládními neziskovými organizacemi jsou zacíleny na skupiny cizinců dle jejich pobytového statusu a někdy i genderu¹⁴. V kontextu této práce se budu pro větší přehlednost zabývat třemi kategoriemi imigrantů:

- žadatelé o mezinárodní ochranu¹⁵, cizinci se statusem doplňkové ochrany¹⁶, cizinci s udělenou mezinárodní ochranou;
- cizinci s dlouhodobým nebo přechodným pobytem nad 90 dní, u kterých se předpokládá zájem o trvalý pobyt;
- cizinci zahrnutí do populace ČR - tzv. cizinci s trvalým povolením k pobytu.

Každá z neziskových organizací zabývajících se prací s imigranty nabízí různé portfolio služeb a aktivit. Po prozkoumání webových stránek neziskových organizací, uvedených v příloze B tohoto dokumentu, jsem se rozhodla tyto vzdělávací aktivity rozdělit do čtyř hlavních oblastí:

¹⁴ Například ženské skupiny organizace Berkat a KC Inbaze.

¹⁵ Dříve uváděni jako azylanti.

¹⁶ Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů. Tzv. doplňková ochrana se uděluje cizincům, v jejichž zemích např. zuří války anebo pokud by jejich vycestování bylo nepřiměřeným zásahem do jejich soukromého a rodinného života. Uděluje se zpravidla na přechodnou dobu 1-2 roky.

- jazykové kurzy;
- rekvalifikační kurzy;
- zájmové vzdělávání;
- informativně-poradenská činnost.

2.1.1 Jazykové kurzy

Lidé s udělenou mezinárodní ochranou nebo doplňkovou ochranou mají dle usnesení vlády možnost na bezplatné jazykové kurzy. Tyto kurzy jsou financovány vládou a na jejich přípravu má jakýsi monopol organizace SOZE¹⁷.

Ostatní jazykové kurzy jsou financovány a připravovány zpravidla jako součást komplexních programů, kde znalost češtiny slouží k zvládnutí dalších sociálních a pracovních kompetencí, a cílovou skupinou jsou cizinci, kteří na našem území pobývají delší dobu a mají reálnou šanci získat zaměstnání.

Kurzy jsou často propojeny s rekvalifikačními programy, a tak se třeba vystudovaná lékařka věnuje odborné češtině tak, aby zvládla svou současnou práci zdravotní sestry v České republice a později se byla schopna věnovat své původní profesi.

Jako další možnost financování existují tzv. dotační řízení, kdy Evropský sociální fond uvolňuje finanční prostředky na

¹⁷ Více na www.soze.cz.

jazykové kurzy pro žadatele o azyl, uvedla v osobním rozhovoru se mnou paní Lída Bobysudová z organizace OPU.

Tato situace se bude pravděpodobně brzy měnit, vzhledem k novele Cizineckého zákona č. 326/1999 Sb., která ustanovuje od 1. 1. 2009 povinnou znalost českého jazyka jako podmínku pro získání povolení k trvalému pobytu nebo získání občanství. (Zavedení jazykových..., 2008). „Jazykové testy by mohli od příštího roku absolvovat všichni, kteří budou chtít u nás získat trvalý pobyt. Čekal by je test v úrovni A1, tedy ověření, zda se zvládnou domluvit v základních životních situacích. Na žadatele o občanství by pak čekala těžší úroveň testu A2. ‘Znalost jazyka neboli jazyková integrace je základní podmínkou jakékoli integrace’, uvedla ministryně pro lidská práva Džamila Stehlíková (SZ)“. (Cizinci by měli skládat..., 2008).

Vladimír Günter (Centrum pro integraci cizinců) v tisku uvádí, že jazyková zkouška z češtiny se využívá již nyní. Absolvují ji žadatelé o získání českého občanství. Zkoušku provádějí v tento moment obecní matriky. Jedná se spíše o ověřování jazykové úrovně, jehož objektivita je zpochybnitelná a které neprochází odbornou přípravou. (Stehlíková: Znalost jazyka je..., 2008).

Testování jazykové znalosti cizinců (žadatelů o trvalý pobyt nebo občanství ČR) by v budoucnu ráda realizovala i agentura Scio. Na testování cizinců se Scio zaměří již letos. Pro zahraniční uchazeče o studium na českých vysokých školách připravila

Národní srovnávací zkoušku z českého jazyka, která proběhne 31. května 2008. (Stehlíková: Znalost jazyka je..., 2008). O finální a závazné podobě zkoušek se však stále jedná mezi ministerstvy a lingvisty. Odborná komise poté předloží návrh testů a doporučí, kdo by je měl centrálně pořádat. (Cizinci by měli... , 2008).

2.1.2 Rekvalifikační kurzy

Potřeba rekvalifikační kurzů je nesporná. Migranti, obzvláště uprchlíci ze zemí válečného konfliktu či z oblasti ekologické katastrofy, přicházejí často o všechny své osobní dokumenty. Nejenže je těžké ověřit jejich tvrzení o získané kvalifikaci v zemi původu, ale často se jejich původní kvalifikace nedá využít v podmínkách středoevropského státu, jakým je Česká republika. Může se jednat například o nekvalifikované dělníky z oblasti průmyslu, který se u nás nevyskytuje nebo je nepoměrně více modernizován oproti zemi jejich původu. Dále se může jednat o řemeslníky, jejichž odbornost nelze využít. Tito lidé reprezentují jednu z velkých skupin zájemců o rekvalifikační kurzy. Další skupinou, která má zájem se účastnit těchto kurzů, mohou být imigranti, kteří neměli, z jakéhokoliv důvodu, šanci získat odbornou kvalifikaci v zemi svého původu.

O rekvalifikačních kurzech mi více sdělila paní Bobysudová z OPU. Podle ní v rámci nabízených projektů zabývajících se rekvalifikací pracují neziskové organizace jen s takovými zájemci, kteří zajistí zpětnou vazbu kurzu. Jedná se o cílené projekty, u

kterých je možné vyhodnocení přínosů v konkrétních pracovních oblastech. Tento přístup k nabídce rekvalifikačních vzdělávacích programů odráží snahu vlády a Evropské unie, a jejích fondů¹⁸, preferenčně investovat převážně do cizinců ekonomicky aktivních než do projektů zaměřených na zkvalitnění života žadatelů o mezinárodní ochranu. Ti se účastní spíše dílčích rekvalifikací jako např. kurzů práce s počítačem.

Z mého pohledu je bariérou to, že rekvalifikačních kurzů pořádaných úřady práce (jichž by mohli při své poradenské práci využít i zaměstnanci NNO) se mohou zúčastnit pouze cizinci s trvalým pobytem.

2.1.3 Zájmové vzdělávání

Je další ze vzdělávacích oblastí, ve které ve velké míře participují nestátní neziskové organizace pro integraci cizinců do české společnosti. Velkou část imigrantů využívajících zájmové kurzy tvoří ti z řad žadatelů o mezinárodní ochranu. Je to z toho důvodu, že tito imigranti jsou často soustředěni v tzv. azylových zařízeních. Těmi se rozumí: přijímací střediska, pobytová střediska a integrační azylová střediska. Doba a účel pobytu v těchto zařízeních je určena zákonem.

¹⁸ Např. ESF – Evropský sociální fond.

Aktivity zde konané zahrnují vytváření různých dílen, hudební a divadelní workshopy nebo organizaci návštěv kulturních akcí a výletů. Ostatní imigranti mají možnost tyto aktivity vyhledávat sami. Jedná se především o kulturní centra organizující koncerty nebo setkání svých členů, výstavy nebo zájmové skupiny, které mají konkrétní náplň (divadlo, kurz vaření nebo keramiky, atd.).

Některé organizace nabízejí svým klientům psychosociální podporu v podobě individuálních schůzek dobrovolníka s klientem. Jedná se o dospělé dobrovolníky, kteří tráví svůj volný čas s cizinci. Navštěvují společně kulturní akce, podnikají výlety. Někteří též pomáhají tak, že asistují cizincům v jednání s českými úřady. Tato forma pomoci (dobrovolnická služba) podléhá udělení akreditace MVČR.

2.1.4 Informativně-poradenská činnost

Poslední oblastí, kde je potřeba překlenout nedostatek znalostí a vědomostí, popř. nabídnout konkrétní pomoc, je oblast informativně – poradenské činnosti. Do této oblasti můžeme zahrnout:

- právní poradenství;
- sociální poradenství v oblastech vzdělávání, zaměstnání, zdraví nebo podnikání.

V praxi se jedná o pomoc v oblasti týkající se české legislativy a pobytu cizinců na našem území, osvětu o jejich právech a povinnostech. Pomoc při vyhledávání informací o právních úpravách podnikání nebo zaměstnaneckého poměru. Patří sem také poradenství spojené s uznáním získané kvalifikace v zemi původu a informace o probíhajících rekvalifikačních projektech. Důležitým zachytným bodem pro mnohé cizince může být psychologická poradna.

Jak se ukazuje ve výzkumech, někdy se tato část vzdělávací pomoci může míjet účinkem. Analýza, která zkoumala chování čínských, vietnamských, ruských a ukrajinských imigrantů, prokázala, že na odbornou pomoc neziskových organizací se v oblasti záležitostí spojených s prací a podnikáním tímto způsobem obrací jen 5% (!) těchto lidí. Převážná většina, celých 79%, získává informace prostřednictvím přátel, příbuzných a známých, jak z vlastního etnika (50%), tak z řad českých obyvatel (29%). Jako další zdroje informací jsou uváděny zaměstnavatelé nebo krajské úřady (16%).(Analýza přístupu ..., 2007, s. 17). Tato čísla jsou zajímavá, neboť pětiprocentní účast na poradenství jistě není v případě nestátních neziskových organizací číslo indikující jejich přínos v této oblasti.

3 Interkulturní faktory ovlivňující integraci cizinců

Interkulturní faktory mají nesporně vliv na vzdělávací proces a všechny v něm zúčastněné strany. Pochopení interkulturních specifíků poukazuje na možná úskalí vzdělávání cizinců a ukazuje na nutnost ukotvení interkulturních kompetencí v práci s touto skupinou lidí. To nakolik jsme schopni rozdílnosti přijmout, a obohatit tak sami sebe o nové znalosti a přístup, má přímý vliv na integraci cizinců do společnosti v České republice.

3.0 Porozumění pojmu kultura

Začneme u definice kultury jako takové. „Kroeber a Kluckholm (1985) při svém výzkumu našli přes 160 definic kultury“ (Brooks, 2003, s. 239). Bohužel (nebo naštěstí) rozsah této práce neumožňuje zmínit všechny, a tak se zde budu snažit shrnout jakýsi průřez, z mého pohledu důležitých, definic.

V historickém kontextu se pojem vyvíjel zhruba takto: slovo kultura jako takové pochází z latinského „colo“ – vzdělávat, pěstovat, „culura“ – pěstování, vzdělávání, bylo používáno především ve vztahu s obděláváním a zemědělstvím. V antice se vnímání toho pojmu změnilo díky římskému filozofu M. T. Cicerovi, který kulturou charakterizoval lidskou vzdělanost. Od renesance pojem kultura vytyčoval hranici mezi člověkem a

přírodou. (Faltýn, 2003 s. 3-4, Valenta, 2003, s. 19). Nové pojetí kultury definoval anglický antropolog E. B. Tylor (1832-1917), který ji popisuje jako komplexní celek, který zahrnuje poznání víru, právo, umění, zvyky, morálku a všechny další schopnosti a obyčeje, které si člověk osvojil jako člen společnosti (Valenta, 2003, s.19). A. Giddens nabízí svou typicky sociologickou definici: „Kulturu tvoří hodnoty, k nimž se lidé hlásí, normy, které dodržují, a hmotné statky, které vytvářejí“. (Giddens, 2005, s 32.).

Kultura bývá také často definována jako uměle vytvořené prostředí a životní podmínky, které definují člověka člověkem, a tím ho odlišují od zvířete. M. Nakonečný tuto definici formuloval následovně: „ Kultura je společenský jev zahrnující všechny stránky a formy společenského života....v ontologickém smyslu (tj. ve smyslu nejobecnějších zákonů vývoje bytí) je souhrnem materiálních a duchovních hodnot vytvořených a nahromaděných lidstvem během historického procesu...“. (Nakonečný, 2004, s. 194).

Mně osobně se líbí příměr „Culture as mental programming “ holandského vědce G. Hofstedeho (nar.1928). Hofstede ve své teorii v podstatě upozorňuje, že lidské smýšlení, pocity a chování tzv. mental programs jsou utvářeny dvěma základními determinanty: biologickou podstatou a osobností jedince. Mentální program, nebo chceme-li software jedince, se formuje v závislosti na kombinaci a charakteru těchto dvou determinant. Dle Hofstedeho je kultura jakýsi průsečík, který rozlišuje mezi

osobnostní charakteristikou jedince (personality) a biologickou podstatou člověka (human nature). (Hofstede, 2003, s. 4-6). Jak určit tento průsečík popsal Hofstede takřka šalamounsky: „Culture is learned, not inherited. It derives from one’s social environment, not from one’s genes. Culture should be distinguished from human nature on one side, and from an individual’s personality on the other, although exactly where the borders lie between human nature and culture, and between culture and personality, is a matter of discussion among social scientists.”¹⁹ (Hofstede, 2003, s. 5).

Pro výklad a porozumění pojmu kultura můžeme tedy použít mnoho optik - filozofickou, antropologickou, sociologickou, psychologickou atd. Je jen na nás, potřebujeme-li skutečně nějakou definici k tomu, abychom si dokázali uvědomit rozdíly, které existují.

3.1 *Psychosociální aspekty integrace*

3.1.1 Kulturní relativismus

Je možné, aby všichni lidé na světě měli stejná přání a očekávání a motivaci? Je možné, abychom se všichni chovali stejně ve stejných situacích? Již intuitivně si jistě dokážeme sami

¹⁹ „Kultura je naučená, nikoliv zděděná. Je odvozena z každého jednoho sociálního prostředí, ne z genů. Kultura by měla být charakterizována lidskou podstatou na straně jedné, a osobitostí každého jedince na straně druhé. Ačkoliv určit, kde přesně leží hranice mezi lidskou podstatou a kulturou a kde leží hranice mezi osobností jedince a kulturou je otázkou diskuze mezi sociology.“ (Přeloženo autorkou práce).

odpovědět. V práci s cizinci nebo multikulturní skupinou je obzvlášť dobré si tento fakt uvědomit.

Kulturní relativismus je doktrína „cháající každou kulturu jako jedinečnou entitu, kdy nelze hodnoty a normy jedné kultury použít jako měřítko kultury jiné. Každou kulturu je třeba posuzovat jen v kontextu jejích vlastních názorů, hodnot a norem“. (Valenta, 2003, s. 20).

Přijmutím této teze můžeme zabránit mnoha nedorozuměním a konfliktům. Zde je jen několik příkladů, se kterými jsem se ve svém životě sama setkala:

- Představme si Egypt, kde je na ulici možné potkat muže kráčející ruku v ruce. Ačkoliv bychom asi měli z našeho západního pohledu tendenci začít určovat jejich sexuální orientaci, tento projev přátelství je v těchto zemích tradičně přijímán. Na rozdíl od homosexuality, která je dokonce trestná.
- V Turecku je neslušné smrkat na veřejnosti, ale všichni nachlazení bez rozpaků popotahují rýmu a to velice hlasitě. Představte si tuto situaci v restauraci v České republice...
- V Nigérii se starší sourozenec nesmí zúčastnit pohřbu mladšího sourozence, ani rodiče pohřbu svých dětí. Nastane-li ale podobná situace v České republice, bude naopak účast na pohřbu rituálem rozloučení se zemřelým.
- V některých kulturách je nemyslitelné, aby byla žena ve

stejně místnosti s mužem, který není jejím mužem nebo alespoň nepatří k její rodině.

- U některých afrických kmenů nesmí tchýně nikdy potkat svého zetě.

Vnímání a chápání kulturních rozdílů je jedním z klíčů mj. i ke správné přípravě vzdělávání cizinců. Každý z účastníků vzdělávacího procesu, který je v kontaktu s cizinci, by měl mít chuť se dále sám vzdělávat a být schopen sebereflexe. “It does call for suspending judgment when dealing with groups or societies different from one’s own. One should think twice before applying the norms of one person, group or society to another. Information about the nature of culture differences between societies, their roots, and their consequences should precede judgment and action.”²⁰ (Hofstede, 2003, s. 7).

To, jak si je vědom rozdílnosti kultur cizinec přijíždějící do nové země, závisí na jeho intelektuálních schopnostech, sociokulturních podmínkách, ve kterých žil v zemi původu nebo na získaném sociálním statusu. Toto mé určení důvodů je postaveno na kombinaci faktů z teorie reprodukce sociálních nerovností na základě vzdělání, publikované francouzským sociologem P. Bourdieuem (1930 – 2002), a na výkladu kulturního relativismu

²⁰ Styk se skupinami nebo společnostmi, které jsou navzájem odlišné, je výzvou pro opatrné soudy. Každý by se měl zamyslet dvakrát před tím, než aplikuje normy jedné osoby, skupiny nebo společnosti na ty druhé. Informace o podstatě kulturních rozdílů mezi společnostmi, jejich kořenech a důsledcích by měli předcházet soudům a činům.

jako hodnotové preferenci určené vztahem, jak ho vysvětluje Kohák. (Kohák, 2004, s. 41-54).

„Teorie reprodukce nerovností prostřednictvím vzdělání vychází u Bourdieua z koncepce vztahu mezi člověkem a společností. Bourdieu sice přikládá jednotlivci aktivní roli, ale nepokládá jeho jednání za zcela determinované společností. Jednotlivec se pohybuje na prostoru (poli), kde se dostává do kontaktu (střetává se) s jinými lidmi a skupinami. Jak jednotlivci, tak skupiny, k nimž patří, jsou výrazně ovlivněni systémy dispozic k určitému životnímu stylu (habity). Habity získáváme v průběhu socializace. Přebíráme něco, co již existuje v sociálním prostředí, do něhož přicházíme. Habity rozhodují o našich hodnotách, vkusu, způsobech prožívání a preferovaných činnostech. Spojují nás s těmi, s nimiž je sdílíme, a naopak nás oddělují od nositelů jiných habitů“. (Kopecký in Kalous, 2006, s. 81-82).

Kohákův výklad relativismu hodnot, zde v souvislostech kulturního relativismu, říká: „Hodnota je svou podstatou vztahová kvalita(...)Relativismus prostě uznává to, co všichni víme, ač v některých kruzích to nepatří k bontonu, totiž že smysl a hodnota jsou vztahové kvality, a že tudíž něco má smysl jen ve vztahu k něčemu druhému“. (Kohák, 2004, s. 48).

Můžeme tedy říci, že naše habity určují naše kulturní hodnoty a preference na úrovni postojů jedince. Platí zde, že

„sociální role spoluutváří hodnotové orientace osobnosti“ – tedy kulturní preference. (Reichel, 2004, s. 151).

V roce 2006 jsem byla několik měsíců členkou ženské skupiny v občanském sdružení Berkat. V centru Prahy jsem se každý týden potkávala s dalšími ženami (převážně z bývalého sovětského bloku, ale také z Kuby nebo JAR), které měly rozdílný legální status na našem území. Každý pátek se ve společenských prostorech sdružení v Praze 2 sešla skupina a pod odborným vedením terapeuticky zaškolených pracovníků sdružení probíhaly diskuze na různá témata, společné vaření nebo sdílení plánů a obav. Zde jsem si poprvé naplno v praxi uvědomila nezbytnost přijetí (a snahu o pochopení) existujících mezikulturních rozdílů. To se dokonce v prostředí této ženské skupiny ukázalo být nezbytnou podmínkou efektivní komunikace. Vzpomínám si na nesčetná vyprávění ostatních žen, kdy se ukázalo, nakolik je možné mít rozdílný hodnotový žebříček napříč kulturami. Nemám příliš ráda bagatelizování a zevšeobecňování, ale díky těmto osobním setkáním jsem se zamyslela nad hodnotami naší „západní společnosti“ a normami pro šťastný život. Měla jsem možnost některé své dosavadní zkušenosti a nároky přehodnotit, nebo se na ně zkrátka podívat trochu jinak.

3.1.2 Etnocentrismus, předsudky a stereotypy

V souvislosti s kulturním relativismem bych také ráda zmínila jeho protipól, a to *kulturní etnocentrismus*, „což je tendence poznávat, hodnotit a interpretovat okolní svět jen z perspektivy kultury vlastního etnického společenství.“ (Průcha, 2007, str. 47). Jinými slovy tendence považovat vlastní kulturní normy a hodnoty za jediné správné, pravdivé, a někdy až nadřazené. Migranty jednoduše stále vnímáme jako „ty druhé“. Tento postoj je úsměvný, uvědomíme-li si, že zhruba až do doby industriální revoluce to byli především evropští migranti, kdo měl „na svědomí“ většinu demografických přesunů.

Etnocentrický přístup není charakteristický jen pro majoritní (českou) společnost. Samozřejmě i cizinci přicházející do České republiky jsou často zatěžkáni nějakým stereotypem či negativním postojem. „*Postoj* je hodnotící vztah zaujímaný jednotlivcem vůči okolnímu světu, jiným subjektům i sobě samému, který zahrnuje i tendenci chovat se či reagovat určitým relativně stabilním způsobem. Postoj je získáván jednotlivcem na základě spontánního učení v rodině a v jiných sociálních prostředích. Je determinován kulturně, tj. má specifický obsah v jednotlivých kulturních skupinách. “Podle sociálně psychologické teorie mají postoje tři dimenze (Hayesová, 1998):

1. Kognitivní dimenze – týká se poznatků a názorů, které jednatel má o předmětu svého postoje.

2. Emocionální dimenze – týká se emocí, které jednatel zaujímá k předmětu postoje.
3. Behaviorální dimenze – týká se sklonů k chování vůči předmětu postoje.“ (Průcha, 2001, s.146).

Každý z nás je jedinečný, a tak míra vlivu etnocentrismu a předsudků na naše chování je jiná u každého z nás. Americký sociolog R. K. Merton (1910-2003) rozlišil u příslušníků většinové populace čtyři základní typy postojů a chování vůči menšinám:

- *Neochvějný liberál* – nemá žádné předsudky vůči menšinám a odmítá se podílet na diskriminaci, i když mu to přináší osobní riziko.
- *Přizpůsobivý liberál* – považuje se za osobu bez předsudků, ale odmítá „plavat proti proudu“, pokud by na to měl doplácet.
- *Opatrný rasista* – má sice proti menšinám předsudky, ale zákonné tlaky nebo finanční zájmy ho vedou k tomu, že se chová rovnostářsky.
- *Aktivní rasista* – pociťuje silné předsudky vůči jiným etnickým skupinám a skutečně je diskriminuje. (Giddens, 2005, s.235)

Ráda bych zde uvedla příběh Mohameda (29 let), svého bývalého kolegy z práce, který měl po příjezdu do České republiky veliký problém s vnímáním ženské populace a respektem k většinové společnosti. Mohamed pochází z Alžíru, z velké rodiny

praktikujících muslimů. V době, kdy jsme se poznali, zde již Mohamed pracoval několik let a s úsměvem vzpomínal, jak mu všechny západní ženy připadaly vulgární, sekularizace společnosti šokující a naše záliba ve sdružování se v restauracích jako znak národa opilců. Ačkoliv si on sám dodnes zachoval ve svém životě zvyklosti a náboženská specifika země původu (navštěvuje mešitu a současnou partnerku si našel mezi muslimy), přesto se sám považuje za mnohem tolerantnějšího a otevřenějšího člověka. Proč? Jako důvod své „zázračné změny“, která trvala pochopitelně několik dlouhých měsíců, uvádí jednoduše svou zkušenost z osobních setkání s ostatními Čechy (nejprve ve formálních stycích v zaměstnání či v kurzech českého jazyka), později vliv nových českých přátel na jeho dosavadní postoje a názory.

Příběh Mohameda je možná až příliš pohádkový, ale nastiňuje jednu zásadu, kterou bych se v procesu edukace dospělého imigranta rozhodně řídila - snažit se poskytnout příklad a možnost vlastního prožitku při setkání s majoritní kulturou. Využívání zážitků a zkušeností pro úspěch vzdělávání není nic nového, odkazy na tuto didaktickou metodu najdeme např. u J. Rogersové. Ta ve své práci upozorňuje také na fakt, že s přibývajícím věkem se mentální procesy stávají rigidnějšími. Úlohy řešící nějaký problém vyžadují experimenty a zážitky ve všech oblastech, protože adaptabilita a schopnost učení se týká jak mentálních, tak fyzických schopností. (Rogers, 1973, s. 62).

V případě Mohameda se jednalo o zakořeněné předsudky a stereotypy získané již v dětství v prostředí rodiny. *Předsudkem* nazýváme iracionální postoje, které mohou být často sdílené širším okruhem lidí. Jedná se o generalizované informace a představy. Takový jedinec, který trpí předsudky vůči ostatním kulturám, bude pravděpodobně vyhledávat situace a podněty, které mu jeho vlastní předsudky utvrdí a posílí.

Předsudek můžeme mít a přesto se nemusí projevovat v našem chování a nikomu škodit. Pokud se ale promítne do našeho jednání vede k různým nepřátelským akcím jako je diskriminace nebo verbální či dokonce fyzické napadání. Čím jsou silnější negativní postoje, tím je pravděpodobnější, že vyústí v nepřátelský čin. Vymezuje se několik stupňů nepřátelských akcí, ve kterých se projevuje negativní postoj vůči cizí skupině:

- *Osočování* – otevřené verbalizování postoje.
- *Vyhýbání se* – člověk se vyhýbá příslušníkům dané skupiny, na kterou se předsudek váže.
- *Diskriminace* – zaujatá osoba vylučuje příslušníky dané skupiny z některých činností
- *Fyzické napadání* – vyústění předsudku v násilné činy. A to jak vůči osobám tak předmětům.
- *Vyhlašování* – jedná se o nejhrůznější projev negativních postojů vůči jiným skupinám. (Morgensternová, Šulová, 2007, s. 71-78).

Vedle předsudků disponujeme také *stereotypy*, a to jak pozitivními, tak negativními. Stereotypizace představuje sklon k připisování určitého chování a charakteristiky určitému člověku pouze na základě jeho příslušnosti k určité skupině. V stereotypizaci nebereme ohledy na to, jaký člověk ve skutečnosti je. Zde je pár příkladů národních stereotypů:

- Češi jedí knedlo-vepřo-zelo.
- Němci jsou disciplinovaní a mají rádi pravidla a pořádek.
- Američané jsou hluční a povrchní.
- Všichni Francouzi jsou elegantní a arogantní.
- Co Ital, to sukničkář.
- Romové kradou.
- Černoši jsou z Afriky atd.

Sociálně psychologické a jiné výzkumy dokládají, že *změna postojů* je složitý proces – kromě jiného také proto, že kognitivní dimenze a emocionální dimenze určitého postoje mohou být v nesouladu, či dokonce v kontradikci“ (Průcha, 201, s.146). Jinými slovy můžeme imigranta informovat o majoritní společnosti, ale nic to nezmění na jeho postoji, cítí-li vůči této společnosti negativní emoce. „Pro změnu předsudků musí být splněno několik podmínek (Hayesová, 1998, upraveno):

- Rovnoprávné postavení zúčastněných. Viditelné společenské úspěchy menšin a rovnoprávné vztahy mezi členy dominantní a menšinové skupiny dávají nové

informace, na jejichž základě se pak postoje často mění.

- Příležitost k osobnímu kontaktu. Členové obou skupin se musejí osobně poznat, jinak nedojde k přehodnocení.
- Kontakt s nestereotypními jedinci. V každé skupině se vyskytují i nestereotypní jedinci, kteří mohou snížit předsudky stereotypních jedinců.
- Společenská podpora kontaktu mezi skupinami. Jinými slovy příznivé společenské klima.“ (Morgensternová, Šulová. 2007. s. 73-74).

3.1.3 Kulturní šok

Emigrace klade vysoké nároky na psychiku jedince. Jedním z faktorů ovlivňujících jeho motivaci k učení a vstřebávání nových informací a vůbec úspěšnosti jeho integrace v prostředí nové země může být i tzv. kulturní šok. „Zatímco turista při týdenním pobytu na pláži vnímá odlišnost kultury jako zábavný kolorit své dovolené, emigrant může procházet těžkou životní krizí“. (Tučková, 2006, s. 16).

Pojem kulturní šok zavedl v roce 1960 kanadský antropolog K. Oberg (1901 - 1973). „Kulturní šok je psychologická dezorientace způsobená špatným porozuměním vzorcům cizí kultury. Vzniká nedostatkem znalostí, omezenou zkušeností a

osobní rigiditou“ (Morgensternová, Šulová a kol., 2007, s. 87). Obergovo dnes již klasické pojetí dělí kulturní šok na čtyři fáze:

1. *Fáze euforie* – člověk je nadšen z toho, že se mu podařilo danou cestu realizovat.
2. *Fáze odmítání* – období, kdy se člověku zdají zvyky nové země podivné a ohrožující a vše porovnává se svým (původním) domovem, který má tendence glorifikovat. Právě tato fáze je živnou půdou pro vytváření negativních stereotypů.
3. *Fáze postupného přivykání* – člověk se pomalu adaptuje na nové prostředí a otevírá se mu cesta k pochopení nového kulturního prostředí.
4. *Fáze akceptace* – člověk akceptuje specifika nové kultury a jejích zvyků, což nemusí znamenat, že zcela vymizí napětí. S novým prostředím se však sžije a je schopen v něm efektivně fungovat. (Tučková, 2006, s. 16 – 17).

Někdy se též v této souvislosti setkáváme s pojmem *akulturační stres*, který podle odborníků lépe vystihuje interkulturní aspekt fenoménu. Uvádí se, že jedinec zažívá šok ze střetu dvou kultur, nikoliv pouze jako reakci na jednu kulturu. Dalším argumentem proti označení kulturní šok je jeho možný patologický podtext. (Morgensternová, Šulová a kol., 2007, s. 88; Průcha 2007, s. 104-106).

Prožívání šoku (nebo akulturačního stresu) a vyrovnávání se s ním je individuální. Míra stresu a zátěže kladená na každého imigranta závisí na mnoha faktorech. Zda zná novou zemi a její kulturu a ví, co očekávat. Zda je kolem něho rodina a přátelé, kteří jsou připraveni poskytnout mu pomocnou ruku, zná-li jazyk nové země, jeho osobnostní vybavení. „V psychologii se hovoří o tzv. osobnostních typech, tedy zjednodušených typech osobnosti, které nám pomáhají popsat člověka. Australský sociální psycholog S. Bochner rozlišuje čtyři základní osobnostní typy:

- *Asimilační typ* – brzy odmítne vlastní kulturu a bez problémů přejímá hodnoty a normy kultury cizí, po čase dochází ke ztrátě vlastní kulturní identity.
- *Kontrastní typ* – prožívá rozdíly mezi vlastní a cizí kulturou, odmítá odlišnosti cizí kultury a klade důraz na hodnoty typické pro jeho vlastní kulturu.
- *Hraniční typ* – považuje obě kultury za přínosné, v extrémním případě to neumožňuje identifikaci ani s jednou kulturou.
- *Syntézní typ* – ideální typ, jakýsi kosmopolita, představuje splynutí obou kultur a je nositelem „světové mysli“.“ (Morgensternová, Šulová, 2007, s.85).

S kulturním šokem se setkává řada z nás. Nejen imigranti, ale i turisté, studenti na zahraničních stážích nebo lidé, kteří cestují do zahraničí za prací. Oproti imigrantům se setkáváme ještě s jednou fází kulturního šoku, opačným kulturním šokem. K tomu

dochází v momentě, kdy se vracíme do své původní země. „V literatuře se většinou setkáváme s popisem kulturního šoku, který označuje jednotlivé fáze jako:

- předfáze (před vlastním odjezdem do ciziny)
- líbánky (první kontakt – první týdny či měsíce života v cizině)
- kulturní šok (konflikt)
- postupné přizpůsobování (krize)
- adaptace
- šok z návratu.“ (Morgensternová, Šulová, 2007, s. 89).

Sama jsem kulturní šok v jisté formě zažila v životě několikrát. Naposledy v loňském roce, kdy jsem 6 měsíců pobývala ve Francii. Pokusím se svou zkušeností demonstrovat pravdivost výše uvedeného členění.

V době, kdy se rozhodlo o mé pracovní stáži v Paříži, jsem se s chutí pustila do plánování cesty. Vzhledem k malému pracovnímu úvazku jsem se rozhodla také studovat jazykový kurz. I když jsem Paříž i Francii poměrně dobře znala ze svých minulých cest, vidina dlouhodobého pobytu mě ještě více motivovala k nastudování reálií a tradic země. Před odjezdem jsem byla plná očekávání nových zážitků.

Po příjezdu jsem se ocitla v novém světě. Paříž jsem vnímala jako okouzující město umělců a kulinářský ráj.

Fascinovalo mě, jak si mohu každé ráno dát v kavárně čerstvou kávu s croissantem a na půl oka pozorovat do zaměstnání chvátající Pařížany. Obchodní čtvrť, kde jsem pracovala, mi připadala jako ze sci-fi filmu a trávila jsem přestávky mezi prací u okna sledujíc skleněné mrakodrapy. Vyučování na Sorbonně bylo netradiční, díky tomu jsem se rychle učila novým slovním obrátům. Francouzština byla tak libozvučná a snadná ke studiu... Na domov jsem vzpomínala jen jako na místo, kam se bohužel budu muset za šest měsíců vrátit.

Zhruba po měsíci se u mne začaly projevovat první negativní zkušenosti a konflikty. Počínaje komunikací s obsluhou v restauracích, kde jsem na otázku, zda mají chléb (du pain), dostávala odpověď v podobě dvou chlebů na svém stole (deux pains). Výslovnost zkrátka nebyla mou silnou stránkou. Tradiční ranní croissant s kávou se změnil v rychlou cestu do školy (kdo by se měl čas zdržovat ranním posedáváním v kavárně?). Výuka byla sice stále zajímavá, ale míra byrokracie spojená s jazykovým kurzem byla nesnesitelná. Cesta na La Défense, kde jsem pracovala, trvala minimálně 50 minut metrem. Metro bývalo tak přeplněné, že jsem se často sama sebe ptala, v čem se liší pařížská hromadná doprava od dopravy v Dillí. Jak je možné, že to ti Francouzi vydrží, ptala jsem se sama sebe. To by se Čechách nemohlo stát byla moje odpověď na všechny nesnáze. Navíc se mi začalo stýskat po přátelích, rodině, po Čechách. V tomto období jsem měla strach, jak to všechno zvládnou, cítila jsem se

dezorientovaná. Naštěstí toto období netrvalo příliš dlouho, snad jen asi dva týdny.

Období postupného přizpůsobování se nové zemi a jejím zvykům, které následovalo, bylo dlouhým procesem. Označila bych ho asi jako období hledání ideálního životního rytmu uvnitř cizí metropole, kde jsem ovládala jen základy místního jazyka. Ale Francouzi na tom nejsou se znalostmi cizích jazyků tak špatně, jak se říká, nakonec nebyl problém domluvit se anglicky. Postupně jsem se naučila řešit věci s klidem, neporovnávat s domovem. Do metra jsem si brala zajímavé knihy. Spolu s novými kamarády mi přibývalo nových aktivit a já se postupně učila, co vlastně město cizincům bez znalosti jazyka nabízí.

Fáze adaptace nastala zhruba ve třetím měsíci po příjezdu. V tomto období jsem si začala svou cestu zase naplno užívat. Začala jsem přejímat francouzské kulturní vzorce. V mém případě to byly rituály spojené se stolováním, společenským životem, (ne)kulturou cestování hromadnou dopravou atd. Naučila jsem se základním hovorovým výrazům a začala je v komunikaci s Francouzi používat místo škrobeného jazyka akademického prostředí. Paříž se znovu stávala městem umělců a kulinářským rájem – a co víc, já do něho patřila.

Po návratu domů jsem byla několik týdnů tak trochu nevrlá. Vytrvale jsem porovnávala svůj život „tam“ a „tady“. Postrádala možnosti, které mi Paříž nabízela. Zpátky v Praze mi připadal život

nějak rutinní. Dnes je celý pobyt hezkou vzpomínkou a já jsem o zkušenost bohatší. Další cesta bude mít jistě hladší průběh.

3.1.4 Adaptace v novém kulturním prostředí

Adaptace je dlouhodobý proces začleňování se do nové společnosti. Průcha ho definuje jako „přizpůsobování se příslušníků jedné skupiny skupině jiné nebo i skupin navzájem“ (Průcha, 2007, s.97). To, jak úspěšně nebo neúspěšně se daří imigrantům tento proces zvládat, má vliv na jejich vymezování se vůči okolí.

Existuje několik přístupů, které jsou charakteristické pro proces včleňování se do společnosti hostitelské země. Cesta, kterou vnitřně imigrant volí, udává směr jeho dalším životním aktivitám. Uplatňované strategie adaptace imigrantů mohou být klasifikovány podle schématu, které vypracoval kanadský vědec a psycholog J. W. Berry (Průcha, 2007, s.97 - 98):

Tabulka 11. Převzato - Průcha, 2007, s. 98.

Odstraně

Integrace	Takový způsob adaptace, kdy imigranti uznávají, že poznání a pojetí kultury hostitelské země je pro ně důležité, avšak současně si chtějí udržet svou vlastní kulturu. Integrovaní imigranti mají pak dvojí kulturní identitu, tj. jednak svou původní a jednak nově získanou.
-----------	--

Asimilace	Způsob adaptace, při němž imigranti usilují o co nejvyšší splynutí s obyvatelstvem hostitelské země, kdežto svou původní kulturu považují za málo důležitou pro život v novém prostředí. Tato strategie předpokládá časté kontakty imigrantů s příslušníky hostitelské země, poznávání a osvojování jejich jazyka, norem, hodnot, zvyklostí.
Separace	Vlastně není adaptací: v tomto případě imigranti nepovažují kontakt s hostitelskou kulturou za důležitý a setrvávají v určité izolaci od ní, pouze se svou původní kulturou.
Marginalizace	Je strategie těch imigrantů, kteří necítí potřebu kontaktu s dominantní kulturou, ale neuchovávají si ani svou původní kulturu. Jejich identita není kulturně opřena ani o kulturu vlastních rodičů, ani o kulturu hostitelské země. Identifikují se jen se subkulturou své vlastní skupiny.

Vliv na výběr každé možné strategie má určitě i to, zda je Česká republika cizincem považovaná za zemi cílovou nebo tzv. tranzitní. Od tohoto momentu se odvíjí jeho vzdělávací preference. U dospělých lidí obecně platí, že je u nich při výběru vzdělávání nutná aktivní účast, příležitost aplikovat své vědomosti. Tato

podmínka není splněna v případě cizinců směřujících do jiné cílové země, a tudíž nemůžeme očekávat, že vzdělávání jako nástroj napomáhající jejich adaptaci bude funkční.

Začleňováním osob do nového prostředí se zabývala tzv. Chicagská škola, která studovala tuto problematiku v amerických velkoměstech. Patří sem např. práce R. E. Parka. Studoval, které faktory rozšiřují možnosti včlenění imigrantů do nového prostředí, a zároveň eliminující faktory, které brzdí integrační procesy. Park vymezil čtyři základní potřeby imigranta:

- Mít místo, kde se cítí bezpečný. Místo, které je možné považovat za domov. Místo, odkud může odcházet a kam se může vrátet.
- Získávat nové podněty, mít prostor k odpočinku a novým zážitkům.
- Musí být uznáván, patřit k určité skupině, v níž má určitý status.
- Mít důvěrný vztah, zalíbení v něčem. Může to být třeba jen vztah k zvířeti - k psovi nebo kočce. Potřebuje pociťovat náklonnost a vědět, že tato náklonnost mu bude oplácena. (Dohnalová in Tolerance in multicultural..., 2006, s. 36).

Výzkumy potvrzují, že adaptace imigranta je tím jednodušší, čím více se jednotlivé charakteristiky kultur (původní a nově poznané) shodují. (Kulturní šok – krize nebo běžná reakce? s. 17-18). Tento faktor, nazývaný kulturní distance (cultural

distance), vymezuje stupeň blízkosti či vzdálenosti kultury hostitelské země ke kultuře původní země imigrantů. To dokládá výzkum A. Kosicové na univerzitě v Římě (Kosic, 2002): Tato psychologička srovnávala dvě skupiny imigrantů v Itálii, a to Poláky a Chorvaty, z hlediska akulturace (sociokulturní adaptace) v novém prostředí. Zjistila, že lépe se v Itálii adaptují Chorvati, což vysvětluje větší blízkostí jejich kultury k italské kultuře než v případě Poláků. (Průcha, 2007, s.100).

Dalším důležitým faktorem, který ovlivňuje adaptaci imigrantů v hostitelských zemích, je mezigenerační transmise hodnot (integrational transmission of values). Jedná se o předávání určitých hodnot z původní kultury z rodičů na děti. K této transmisi dochází v různé míře u všech rodin imigrantů. Vědci se zabývali otázkou, zda jsou tyto předávané hodnoty stejné u tureckých rodin pobývajících v původní zemi a u rodin, ze stejné země, které vychovávají děti v hostitelské zemi. Výzkumy, které byli prováděny v rodinách v Turecku a v rodinách tureckých imigrantů v Německu, prokázaly, že předávání hodnot, především vázaných na rodinné konstelace. V jiných oblastech, jako je např. vzdělávání, mělo na turecké imigranty vliv nové prostředí.

4 Komparativní interkulturní studie – charakteristika kultur

Komparací charakteristik kultur, etnik a národů se zabývá interkulturní psychologie. Jedná se o interdisciplinární obor, který se nachází někde mezi psychologií, etnologií, kulturní a sociální psychologií, kulturní antropologií, lingvistikou aj. Zaměřením tohoto oboru je zkoumání podobností a rozdílů mezi jednotlivými kulturami a etnickými skupinami, a to na úrovni psychologických zákonitostí. Někdy se též v literatuře setkáváme s termíny psychologie interkulturních rozdílů nebo psychologie mezi kulturami. V angličtině je pak ekvivalentem termín cross-culture psychology (Průcha, 2007). Protipólem této disciplíny jsou existující teorie, tzv. culture free theories, které se snaží eliminovat vliv kulturního aspektu na lidskou psychiku. Tyto odborné spekulace jsou však již od 60. let postupně vytlačovány. (Morgensternová, Šulová, 2007, s. 62).

Níže uvádím několik zajímavých výzkumů, jejichž aplikace je rozšířená mezi manažery a personalisty po celém světě. Při čtení (i aplikaci těchto prací v praxi) je důležité správně pochopit jejich význam. Nejedná se skutečně o modely, na jejichž základě bychom mohli přistupovat ke každému jedinci, ale o obecné znaky celé kultury.

4.0 Kulturní dimenze podle Hofstedeho

„V mnoha směrech je Hofstede považován za nejdůležitějšího autora o mezikulturní analýze, protože model, který vytvořil (Hofstede 1980, 1984, 1991), přežil prověrku časem, je relativně jednoduchý na použití a všeobecný. Údaje byly získány díky rozsáhlému průzkumu, který proběhl mezi 11.600 zaměstnanci společnosti IBM v 65 státech světa. Průzkum byl uskutečněn na konci 70. let a počátkem 80. let byl opakován, aby byly výsledky verifikovány. V 90. letech byly původní výzkumy doplněny o další země a mimo jiné i o pátou dimenzi – krátkodobou versus dlouhodobou časovou orientaci“ (Brooks, 2003, s. 245). Kulturní dimenze (aspekty) popsané v jeho pracích vyjadřují obecnou úroveň rozdílů mezi kulturami jednotlivých zemí. Hofstede postupně definoval pět kulturních dimenzí:

- individualismus/kolektivismus;
- potřeba autorit;
- snášení nejistoty;
- maskulinita/feminita;
- časová orientace na cíle;

Individualismus a kolektivismus

Tato dimenze se vztahuje k tomu, do jaké míry obyvatelé určité země preferují jednání a chování, ve kterém převládají individualistické hodnoty či hodnoty skupiny, kolektivu. Míru

individualismu měřil Hofstede ve svém výzkumu indexem IDV (Individualism index).

V individualistické společnosti se každý dospělý stará sám o sebe nebo o bezprostřední (nukleární) rodinu. Identita je vnímána jako individuální. Účelem vzdělání je naučit, jak se učit. Akademické tituly a diplomy zvyšují seberepekt a mají vliv na ekonomický status jedince. Výsledky jsou dosahovány na základě dovedností a pravidel. Rozhodnutí jsou přijímána na základě subjektivního názoru jedince.

Lidé v kolektivistické společnosti jsou narozeni do rozšířených rodin a dalších sociálních sítí, se kterými si dokazují loajálnost výměnou služeb, ochranou. Status je vázán na skupinu, do které lidé patří. Diplomy a akademické hodnosti pomáhají získávat vyšší společenský status. Rozhodnutí jsou přijímána na základě kolektivního konsenzu.

Mezi země s nejvyšším indexem patří Amerika (91), Austrálie (80) nebo Francie (71). Nejnížší skóre získaly mj. tyto země: Indonésie (14), Kolumbie (13) nebo Thajsko (20). Česká republika získala index 58. (Hofstede, 2003; Brooks, 2003, s. 245-250; Morgensternová, Šulová, 2007, s. 62-66).

Mocenská vzdálenost

Tato dimenze vyjadřuje míru nerovného rozdělení moci projevující se mocenskou vzdáleností v hierarchii řízení.

Vyjadřuje, do jaké míry společnost akceptuje a rovněž očekává nerovnost mezi lidmi. Míra mocenské vzdálenosti je měřena indexem PDI (Power Distance).

V kulturách, ve kterých převládá vysoká vzdálenost mocenských pozic, je preferován autokratický styl řízení, pro instituce je příznačná formální hierarchická struktura, důležitou součástí vedoucího postavení je např. zdůrazňování statusu. Společenský status je vázán na peníze a vysoce postavení jedinci se snaží využívat všechny možné atributy, aby svou pozici demonstrovali. Rodina a přátelé jsou protežováni na úkor ostatních.

Nízká vzdálenost mocenských pozic se naopak projevuje tím, že všichni členové mají stejná práva. Schopnosti, moc a status nejsou vzájemně spojovány. Mocní lidé se snaží vypadat méně mocně, nevystavují svou moc na obdiv ostatním. Hierarchie ve společnosti představuje nerovnost rolí vytvořenou pro potřebu řízení, charakteristická je decentralizace moci. Formální vztahy (na pracovišti nebo v institucích) jsou charakterizovány jako vztahy spíše partnerské než vztahy nadřízenosti a podřízenosti. Převládá zde sklon k týmové práci.

Vysoce na si na škále potřeby autorit stojí tyto kultury: Rusko (93), Indie (77), nebo Rumunsko (90). Naopak nízká vzdálenost mocenských pozic je charakteristická pro Spojené státy (40), Izrael (13) nebo Rakousko (11). Pro porovnání - index České

republiky je 57. (Hofstede, 2003; Brooks, 2003, s. 245-250; Morgensternová, Šulová, 2007, s. 62-66).

Vyvarování se nejistoty

Tato dimenze se vztahuje k míře, ve které země a její instituce stanovují formální pravidla a pravidla pro výkon činností jako prostředek, který vede k odstranění pochybností, nejistot a nevypočitatelných situací. Vyvarování se nejistoty je měřeno indexem UAI (Uncertainty Avoidance Index).

Tam, kde se členové společnosti cítí více ohroženi nejistotou, je zpravidla vyvíjeno úsilí naplánovat činnosti a postupy tak, aby dopad možného selhání byl co nejmenší. Toto úsilí je zpravidla spojeno se zpracováním podrobných plánů, harmonogramů, norem, standardů a pravidel. V zemích s vysokou hodnotou této dimenze často převládají konzervativní myšlenky. Existuje zde větší rezistence k inovacím a novým myšlenkám. Tyto kultury věří v experty a specializaci. Občané jsou negativní vůči institucím. Jsou to více nacionalisticky naladěné kultury.

V kulturách s nízkou hodnotou této dimenze je nejistota považována za normální součást života a změny jsou akceptovány a běžně přijímány. Mnohdy jsou považovány za výzvu a příležitost. Je dokázáno, že flexibilita a neformálnost ve vzájemné interakci lidí na pracovišti podporuje kreativitu, učení a inovace. Občané jsou tolerantní k institucím a společnost je tolerantnější

vůči rozdílným přesvědčením, ať už třeba politickým nebo náboženským.

Kultury, které se umísťují nízko v této dimenzi, jsou například Velká Británie (35), Jamajka (13) nebo Dánsko (23). Naopak vysokým skóre (tedy vysokou potřebou vyvarovat se nejistotě) se vyznačuje Řecko (112), Francie (86) nebo Portugalsko (104). Pro porovnání – index České republiky je 74. (Hofstede, 2003; Brooks, 2003, s. 245-250; Morgensternová, Šulová, 2007, s. 62-66).

Maskulinní versus feminní společnost

Tato dimenze se zaměřuje na obecné hodnoty ve společnosti, diferencuje mezi dvěma rozdílnými přístupy k obecným cílům a smyslu života. Tato dimenze je označována indexem MAS (Masculinity). Termíny maskulinní - feminní jsou odlišné od podobné dvojice mužský – ženský. V případě výzkumu se jedná o rozdíly sociálních rodových rolí, nikoliv biologické rozdíly.

Maskulinní kultury jsou orientovány na výkon, úspěch, hrdinství či pokrok. Takovéto kultury jsou materialističtější založené. Chování lidí je dravější, agresivnější. Femininní společnosti jsou charakteristické svou orientací na vztahy, jsou citlivější. Konflikty jsou řešeny kompromisem a vyjednáváním. V maskulinní kultuře je dominantní hodnotou vysoký příjem. Vysoký sociální status je obdivován. Důležitý je pocit výzvy a

možnosti dalších úspěchů. Mužské a ženské role jsou striktněji oddělené – existuje rozdělení studií na „mužské a ženské obory“ v rodině. Neúspěch ve škole je považován za prohru. Od jedinců se očekává, že se budou asertivně prosazovat a v případě nutnosti vyřeší konflikt bojem.

Feminní kultura je jemnější a nachází sympatie pro slabé. Hlavní hodnotou je péče o druhé. Chování lidí je skromné. Muži i ženy zacházejí s city stejně. Ve školním prostředí je prosazován rovný přístup a nebýt dobrým studentem není prohrou. Od učitelů se očekává přátelský přístup.

Typicky maskulinní společnost je Japonsko (95), Itálie (70) nebo Venezuela (73). Feminní kultura je příznačná pro Švédsko (5), Norsko (8) a Holandsko (14). Opět uvádím pro srovnání index České republiky – 57. (Hofstede, 2003; Brooks, 2003, s. 245-250; Morgensternová, Šulová, 2007, s.62-66).

Dlouhodobá vs. krátkodobá orientace

Tato dimenze chyběla v původním zpracování výzkumu. Hofstede ji zaregistroval a do výzkumu přidal až později. Původně byla poprvé zaregistrována Kanadánem M.H. Bondem, který pobýval dlouhá léta na Dálném východě. Hofstede uvádí, že tato dimenze mu zůstala skryta především kvůli tomu, že mysl samotných výzkumných pracovníků byla ovlivněna kulturou. Tato dimenze byla Bondem původně pojmenována „Konfuciánský dynamismus“ (a tohoto výrazu se i ve svých pracích Hofstede drží)

a váže se na upřednostňování krátkodobé nebo dlouhodobé životní vize. Jinými slovy - chováním zaměřeným na blízkou či vzdálenou budoucnost.

Kultury dlouhodobě orientované, označené vysokým indexem LTO (long term orientation), jsou příznačné kladným vztahem k vytrvalosti a umíněnosti. K organizaci a navazování vztahů se přistupuje vždy na základě společenského postavení a tento daný řád se dodržuje napříč společnostmi. Jedná se o úsporné (šetřivé) společnosti. Tato kultura je charakterizována orientací na budoucnost.

Krátkodobě orientované společnosti jsou zakotvené v minulosti a současnosti. Největšími hodnotami jsou tradice, osobní stálost a stabilita. Očekává se opětovat důkazy pozornosti jako dárky, služby a pozdravy. Tato kultura je oproti svému protipólu statictější.

Nejvýše si na stupnici dlouhodobé orientace stojí Čína (118), Hong Kong (98) a Tajwan (87). Naopak nejnižší skóre měly například tyto země: Pákistán (0), Norsko (20) nebo Velká Británie (25). Česká republika má index 13. (Hofstede, 2003; Brooks, 2003, s. 245-250; Morgensternová, Šulová, 2007, s.62-66).

Kritika

„Hofstedeho model má však i své kritiky. Jedna z nejzřejmějších kritik je ta, že ačkoliv jeho studie obsahovala velký počet zemí, nebyly tam žádné východoevropské země a Rusko a bylo opomenuto mnoho asijských zemí. Toto opomenutí bylo do určité míry opraveno dalším průzkumem hodnot v 90. letech a aplikací Hofstedeho práce na východní Evropu. Další kritika poukazuje na to, že hodnocení bylo založeno na organizaci s velmi silnou společnou kulturou, což mohlo zkreslit výsledky. Navzdory tomu další výzkum podpořil platnost jeho výzkumu a tento model zůstal nejoblíbenějším modelem, používaným po celém světě k vyhodnocení kulturních rozdílů mezi zeměmi a ke stanovení jejich dopadu na organizační chování jedinců.“ (Brooks, 2003, s. 245-250).

Já osobně mohu komentovat spíše nekonzistentnost informací, které jsou (nebo lépe říci nejsou) k dispozici zájemcům o Hofstedeho práci v České republice. Přeloženy byly pouze dvě jeho knihy. Tento stav byl jistě také jedním z důvodů, proč lze najít na internetu i v odborném tisku desítky různých pracovních překladů zpracovaných a přeložených s konkrétním dílčím zaměřením (podklady pro personalisty nebo studentské práce). Tyto překlady se rozcházejí v základních informacích týkajících se rozsahu průzkumu a jeho časového trvání. Také české názvy a užitá terminologie se liší v mnoha případech, kdy jsem pracovala s elektronickými zdroji v českém jazyce. Velkým nedostatkem v Čechách publikovaných materiálů je také minimální odkaz na

původ Hofstedeho práce a vůbec jeho pracovní hypotézu. Jen útržkovitě se dozvídáme, na co navazoval a z jakých zdrojů čerpal inspiraci.

Zhruba před dvěma lety jsem se sama zúčastnila dvoudenního semináře, který byl zaměřen na objasnění rozdílných stylů jednání v závislosti na různém kulturním prostředí původu jedince. Kurz proběhl v anglickém jazyce a byl určen manažerům větší společnosti, která procházela fází akvizice s řeckou organizací. Lektorem byl jeden ze zakladatelů společnosti ITIM International, která je oficiálním a certifikovaným poskytovatelem seminářů podle Hofstedeho modelu²¹. Kurz byl zaměřen na projevy kultury v organizaci. Mimo mnou nastíněných základních pěti dimenzí existuje i řada korelací v závislosti na jejich kombinaci v jednotlivých kulturách.

Pro zájemce připojuji pro ilustraci tabulku v příloze C tohoto dokumentu, převzatou z oficiálních stránek G. Hofstedeho (www.geert-hofstede.com), která nabízí přehled výsledků ve všech dimenzích pro všechny sledované země.

4.1 Práce Fonse Trompenaarse

Dalším vědcem zabývajícím se interkulturní psychologií a aspekty národních kultur je například Holanďan F. Trompenaars, jehož práce vychází z díla Kluckhohna a Strondtbecka, ale také

²¹ Více na www.itim.org

z díla Hofstedeho. Zatímco Hofstede se snažil vysvětlit rozdíly v kulturách, Trompenaars, pocházející z poradenského prostředí, se více zajímal o skutečné problémy a řešení pro manažery, personalisty a vzdělavatele. Jeho výzkumu se v 80. letech zúčastnilo na patnáct tisíc manažerů a administrativních pracovníků z 28 zemí světa. Později se do výzkumu zapojilo až 60 tisíc respondentů, a to až v 60 zemích světa, díky internetovým stránkám www.7d-culture.com. Jedná se o respondenty ze všech oblastí průmyslu, služeb nebo školství. Trompenaarsův dotazníkový průzkum poskytl údaje, které mu umožnily určit sedm aspektů kultury, a to:

- kolektivismus versus individualismus;
- univerzalizmus versus partikularismus;
- emoční versus neutrální kultury;
- konkrétní versus nejasné vztahy;
- dosahující versus přisuzovaný status;
- čas jako posloupnost versus čas jako synchronizace;
- vnitřní orientace – vnější orientace.

Kolektivismus versus individualismus

Tato dimenze je definována podobně jako u Hofstedeho. V kolektivistických kulturách jsou rozhodnutí přijímána spíše na základě kolektivního názoru než názoru jedince. Naopak v individualistických kulturách pociťují jedinci osobní zodpovědnost za svá rozhodnutí.

Univerzalismus versus partikularismus

V univerzalistických kulturách se jedinci řídí pravidly a dávají při rozhodování přednost logickému a rozumovému přístupu s odkazem na existující stanovená pravidla, která by se měla dodržovat a respektovat. Partikulární kultura je více založena na lidských vztazích a podporuje větší flexibilitu při výkladu pravidel.

Emoční versus neutrální kultury

Tato dimenze vyjadřuje míru, jakou se při jednání ve společnostech vyjadřují emoce. Zatímco v emočních kulturách mají jedinci tendenci přirozeně vyjadřovat své emoce a jsou v tomto směru otevřenější, v neutrálních kulturách je tato otevřenost přijímána s nepochopením a nevolí. Lidé si s těmito emocionálními projevy neví rady, dávají raději přednost jednání „s kamennou tváří“. Mezi znaky afektivního jednání patří projevy okamžité verbální nebo neverbální komunikace, expresivní signály nebo uvolněnost při fyzických kontaktech.

Konkrétní versus nejasné vztahy

Tato dimenze vyjadřuje začlenění jedinců do vztahů institucí. Dalo by se říci míra rozdílného chování nebo lépe řečeno kontrastu ve formálních a neformálních vztazích. V konkrétní kultuře lidé odlišují své formální nebo pracovní vztahy od jiných vztahů. Jsou schopni dodržovat vztahy na dvou rozdílných úrovních. V nejasných kulturách se naopak formální a neformální sféra prolínají. Nejasnost je silná v kulturách, kde existuje velká úcta k hodnotnímu zařazení.

Dosahující versus přisuzovaný status

V dosahující kultuře je status založen na dosaženém úspěchu. V dosahující kultuře je měřítkem přisuzovaného statusu odvedený výkon a schopnosti jedince. To je v kontrastu s druhým protipólem, kde je status vázán na jiné faktory, například na stáří, pohlaví nebo původ.

Čas jako posloupnost versus čas jako synchronizace

Čas jako posloupnost ukazuje rozumový přístup k otázkám a činnostem, takzvaně „krok za krokem“. V kulturách, kde je čas chápán jako sekvenční, mohou existovat tendence směrem ke krátkodobým vztahům a určité prvoplánovitosti při jejich navazování. Čas jako synchronizace nevidí možnost paralelních činností, čas je viděn jako kruhový. Pojetí času je v takovýchto kulturách pružnější a dlouhodobé vztahy mají větší váhu.

Vnitřní orientace versus vnější orientace

Vnější orientace ukazuje na míru názoru na to, že jedinec by se měl snažit řídit přírodní a lidské zákony. Oproti vnitřní orientaci, díky které se lidé snaží žít více v souladu s přírodou a vztahy jsou vnímány holisticky, protože fungují v souladu se svým prostředím. (Brooks, 2003, s. 237-266; Morgensternová, Šulová, s. 66-67; Nový, Schroll-Machl a kol., 1999).

4.2 Pohledy na kulturu podle Kluckhohna a Strodtebecka

Jedná se o jedno z nejranějších děl týkajících se analýzy kultury. Kluckhohn a Strodtebeck přistupovali ke kultuře spíše z antropologického hlediska. Jejich práce je založena na studiu venkovských společenství na východě USA. Výsledná teorie se dala zobecnit na širší kulturní souvislosti. Z výzkumu vyšlo šest základních zaměření na svět a jim přisuzované hodnoty, které formují kulturní profil. Mezi těchto šest zaměření patří:

- povaha jednotlivců;
- vztah člověka k jeho prostředí;
- vztah člověka k jiným lidem;
- povaha lidské činnosti;
- časový aspekt lidské činnosti;
- prostorový aspekt lidské činnosti.

Tato zaměření byla dále rozdělena následovně:

Tabulka 22, Kluckhohnovy a Strodtebeckovy aspekty se zaměřením na kulturu.
Převzato: Brooks, 2003, s. 242

Odstraně

Vnímání	Možné aspekty		
Jednotlivci	Dobro	Dobro a zlo	Zlo
Vztah k prostředí	Dominantní	Soulad	Zotročení
Vztah k jiným	Individualistický	Velké skupiny	Hierarchické skupiny
Povaha činností	Aktivita	Řízení	Existence

Vztah k času	Zaměření na budoucnost	Zaměření na přítomnost	Zaměření na minulost
Vztah k prostoru	Soukromý	Smíšený	Veřejný

Tento výzkum zde zmiňuji z důvodu jeho historické hodnoty. Jedná se totiž, jak bylo již zmíněno výše, o jeden z prvních výzkumů kulturních aspektů. Uváděný model se stal účinným úvodem do kulturních analýz a byl pak dále rozvíjen řadou dalších autorů. Mezi nejčastěji zmiňované patří: Fons Trompenaars, André Laurent, Nancy Adler nebo Geert Hofstede.

Na závěr této kapitoly bych ráda uvedla, že ani sebelepší znalost všech hodnot získaných v mnoha různých výzkumech není univerzálním klíčem k pochopení jedince. Každý z nás je jedinečná lidská bytost, a ačkoliv je řada našich činů a prožívání kulturně podmíněna, musíme se vyvarovat tendenci stereotypizace a „škatulkování“ lidí.

5 Závěr

První část práce nastínila přístup české veřejnosti k cizincům. Jakkoliv se zdá náš přístup rigidní a nepřiliš přátelský, je dobré znát vlastní možnosti. Ministerstvo vnitra na svých webových stránkách²² uvádí, že absorpční kapacita České republiky je nejméně 10%. To znamená, že je schopna pojmout až na jeden milion cizinců. V současné době pobývá legálně na území republiky cca 300 000 cizinců, což činí přibližně 3 % populace.

Pro porovnání - podíl cizinců na populaci převážné řady států Evropy se pohybuje výrazně nad tímto procentem. Například sousední Německo uvádí 9,7% a Rakousko 9,8% podíl cizinců na obyvatelstvu k 1.1. 2006 (Život cizinců v ČR, 2007, s. 3).

Počet cizinců na našem území má rok od roku vzrůstající tendenci a to, jakou imigrační a integrační politikou bude vláda nadále připravovat, bude pravděpodobně formovat několik generací stávajících i nově příchozích občanů. Vzdělávání jako jeden ze základních pilířů demokracie sehrává v tomto procesu nespornou úlohu. Správný koncept a realizace nových vzdělávacích programů může být klíčem k úspěchu. Ze shrnutí v této práci si může čtenář udělat zjednodušený obrázek o historii a současnosti týkající se oblasti integrační politiky. Co se mi bohužel nepodařilo odhalit, a to ani po důkladném prostudování veřejných

²² Více na www.mvce.cz/azyl/migrace.html.

dokumentů vydávaných vládou ČR, je jasně udaný směr, kterým se naše země bude v této oblasti ubírat. Dle mého názoru se jedná o historický důsledek dlouhodobě homogenní skladby obyvatelstva během 20. století.

Současná síť neziskových nestátních organizací disponuje poměrně zajímavou a pestrou nabídkou programů a bezpočtem zapálených lidí. Myslím, že hlavním problémem nevyužitého potenciálu jsou dva aspekty. Špatná informovanost cizinců o možnostech využití těchto nabídek a přílišná striktnost při zařazování cizinců do jednotlivých vzdělávacích programů. Během psaní této práce jsem se utvrdila ve svém názoru, že na cizince, kteří nejsou sami z různých důvodů aktivní při hledání programů není příliš pamatováno. Osvěta a informovanost, jsou stále na nízké úrovni. Výzkumem deklarovaných 5% cizinců, kteří opravdu služeb neziskových organizací využívají, je skutečně zářejícím údajem hodným pozornosti. Jak se tento sektor bude dál vyvíjet ukáže jen čas. Další oblastí, která by stála za další zmínku, je oblast reforem v oblasti jazykové vybavenosti, jako podmínky určité integrace do společnosti. Na kolik se tento přístup osvědčí ukáže jen čas.

V práci s cizinci zůstávají klíčovými interkulturní kompetence. Spolu s tím, jak vzrůstá příliv nových imigrantů, je stále více pracovníků v sociální, školské, ale i obchodní sféře konfrontováno s řadou situací, které nelze řešit „po česku“. Několik základních pojmů interkulturní psychologie nestačí na

uskutečnění zázraku, ale věřím, že základní osvěta je krokem vpřed. Tato práce pomohla, alespoň mně, tento krok učinit. Ujasnění pojmů, které se dotýkají oblasti integrace cizinců v každodenním životě, není jistě kompletní. Jak je v textu uvedeno, touto oblastí se v plné hloubce zabývá interkulturní psychologie. Přesto doufám, že přínosem pro každého čtenáře může být i tato kapitola, a to doplněná o příklady výzkumů ve čtvrté části. Právě schopnost propojení teorie s výzkumem, nám může pomoci otevřít oči.

Psaní této práce bylo pro mě zábavou a cestou k určitému poznání. Proto bych tuto práci ukončila volnou parafrází J-F. Lyotarda – *...nemůžeme si myslet, že cesta, exil nebo vůbec vlastní zkušenost nevyvolává žádnou změnu...* (Lyotard, 2002, s. 13).

6 Soupis bibliografických citací

Analýza přístupu imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice.2007.[online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007[cit.2008-04-24]. Dostupné na WWW: <<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=5734>>.

BARŠA, Pavel.2003. Politická teorie multikulturalismu. 2 vyd. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2003. 347s. ISBN 80-7325-020-9.

BROOKS, Ian. 2003.Firemní kultura.1 vyd. Brno: Computer Press, 2003. ISBN 80-7226-763-9.

BROOKS, Ian. 2003.Firemní kultura.1 vyd. Brno: Computer Press, 2003. ISBN 80-7226-763-9.

Cizinci v České republice.2007. Český statistický úřad. Ročník 2007. Praha: Samostatné oddělení specifických statistik obyvatelstva, 2007. ISBN 978-80-250-1544-5.

FALTÝN Jaroslav.2005. Teoretická východiska multikulturní andragogiky. 1 vyd. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení (Filozofická fakulta Univerzity Karlovy v Praze), 2005. ISBN 80-86284-50-6.

GIDDENS, Anthony.2005. Sociologie. 1 vyd, dotisk. Praha: Argo, 2005. ISBN 80-7203-124-4.

HOFSTEDE, Geert.2003. Cultures and organizations. Software of the mind. Intercultural Cooperation and its importance for survival. London: Profile Books, 2003. ISBN 1- 86197- 543- 0.

KALOUS Jaroslav, VESELÝ Arnošt ed..2006. Teorie a nástroje vzdělávací politiky. 1 vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2006. ISBN 80-246-1260-7. ISBN 80-246-1259-3 (soubor).

KOHÁK, Erazim.2004. Svoboda, svědomí, soužití: Kapitoly z mezilidské etiky. 1 vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2004. ISBN 80-86-429-35-0.

Legální migrace - otevřená šance. 2008, 8s. Praha: Ministerstvo vnitra a sociálních věcí, vloženo do Respektu 4.2. 2008.

LYOTARD, Jean-Francois. 2002. Praha: Hermann a synové, 2002. ISBN: neuvedeno.

MORGENSTERNOVÁ, Monika, ŠULOVÁ Lenka a kol.2007. Interkulturní psychologie. Rozvoj interkulturní senzitivity. 1 vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum.2007. ISBN 978-80-246-1361-1.

NAKONEČNÝ, Milan.2004. Základy psychologie. 1 vyd. dotisk. Praha: Academia, 2004. ISBN 80-200-1290-7.

NOVÝ, Ivan, SCHROLL-MACHL, Sylvia a kol.1999. Interkulturní komunikace v řízení a podnikání. 3. vyd. Praha: Management Press, 1999.184s. ISBN 80-7261-089-9.

PRŮCHA, Jan.2001. Multikulturní výchova: Teorie-praxe-výzkum. 1. vyd.Praha: ISV, 2001. ISBN 80-85866-72-2.

PRŮCHA, Jan.2007. Interkulturní psychologie: Sociopsychologické zkoumání kultur, etnik, ras a národů. 2. rozšíř. vyd. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-280-5.

QUESNELL, Michael D.2002. Co si myslíme, čemu věříme a kdo jsme. 1 vyd. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-1078-5.

ROGERS, Jennifer. 1973. Adults Learning. 2nd ed. Hazell Watson & Viney Ltd., 1973. Penguin Education. ISBN 0-14-08-0243-6.

Stehlíková: Znalost jazyka je důležitým předpokladem integrace cizinců. 2008.Praha: Novinky.cz [online]. 21. února 2008; 19:24 SEČ. [cit. 2008-04-24]. Dostupné na WWW: <<http://www.novinky.cz/clanek/133756-stehlikova-znalost-jazyka-je-dulezitym-predpokladem-integrace-cizincu.html>>.

STOJAROVÁ, Věra.2004. Modely integrace imigrantů a jejich projevy v české politice. Sředoevropské politické studie [on-line časopis].Číslo 2-3, ročník VI, jaro-léto 2004 [cit.2008-04-24]. Dostupné na WWW: <www.cepsr.com/clanek.php?ID=204>. ISSN 1212-7817.

TAYLOR, Charles. 2004. Zkoumání politiky uznání: multikulturalismus. 2. vyd. Praha: Nakladatelství Epoque a Filozofický ústav Akademie věd České republiky, 2004. ISBN 80-86328-64-3.

Tolerance in Multicultural Society of Central Europe.2006. Prague: EIS SVLP UK, 2006. ISBN 80-903-623-1-1.

TUČKOVÁ, Terezie. 2006. Kulturní šok – krize, nebo běžná reakce? Psychologie dnes, 2006, roč. 12, č. 1, s. 16-18.

VALENTA, Milan a kol.2003. Přístupy ke vzdělávání cizinců v České republice. 1 vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2003. ISBN 80-244-0586-5.

Zavedení jazykových zkoušek pro cizince jako jedné z podmínek pro udělení trvalého pobytu od 1. ledna 2009.2008. [online]. Doma v České republice.14.dubna 2008 [cit. 2008-04-24]. Dostupné na WWW: <<http://www.domavcr.cz/novinky/289>>.

Život cizinců v ČR. 2007. Český statistický úřad. Praha: Samostatné oddělení specifických statistik obyvatelstva, 2007. ISBN 978-80-250-1548-3.

7 Bibliografie

§1, zák. č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

ADAIR, John. Efektivní komunikace. 1.vyd. Praha: Alfa Publishing, 2004. 176s. ISBN 80-86851-10-9.

Cizinci, našinci a média. Mediální analýzy. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. ISBN 80-239-8475-6.

ENGLUND, Terje B. The Czechs in a Nutshell. A User's Manual for Foreigners. Prague: Baset, 2004. ISBN 80-7340-051-0.

PETRUCIOVÁ, Jelena. Multikulturalismus, kultura a identita. 1. vyd. Ostrava: Katedra pedagogiky (Ostravská univerzita v Ostravě), 2005. 66s. ISBN 80-7368-083-1.

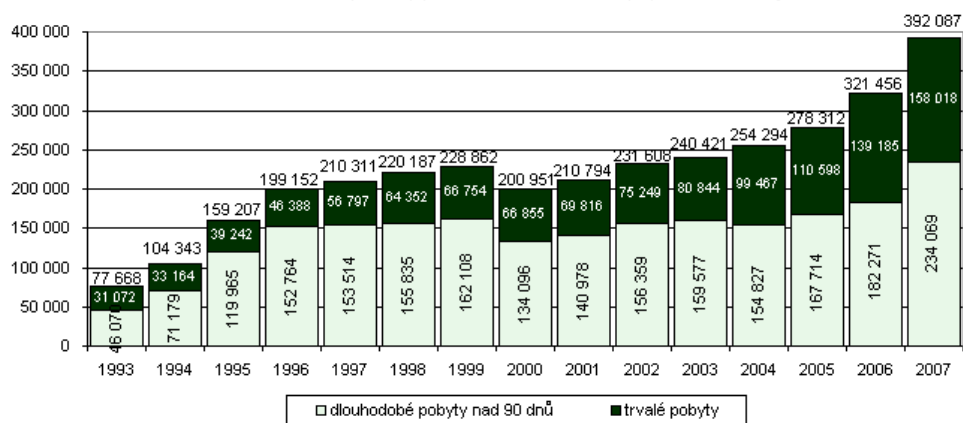
PŘIBÁŇ, Jiří. Jací můžeme být? Podoby demokracie a identity v multikulturní situaci. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2004. ISBN 80-86429-30-X.

VYBÍRAL, Zbyněk. Psychologie lidské komunikace. 1.vyd. Praha: Portál, 2000. 264s. ISBN 80-7178-291-2.

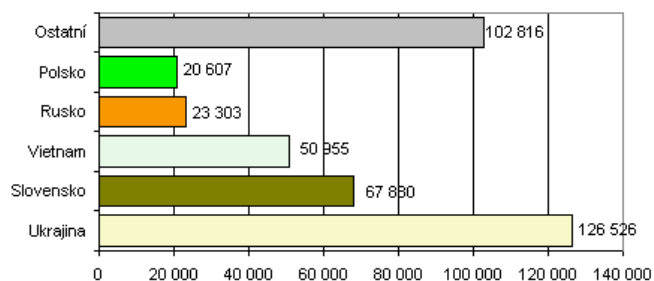
8 Přílohy

Příloha A

**Vývoj počtu cizinců s trvalými a dlouhodobými pobyty nad 90 dní v ČR
1993 - 2007 (31. 12.)** (Pramen: ŘS CPP MV ČR) - předběžné údaje



5 nejčtetnějších státních občanství cizinců v ČR - k 31. 12. 2007
(Pramen: ŘS CPP MV ČR) - předběžné údaje



Příloha B

Přehled nestátních neziskových organizací (NNO) poskytujících poradenství cizincům (podle portálu MPSV ČR www.cizinci.cz, ke dni 18. 2. 2008)

**Hlavní město
Praha +
Středočeský kraj:**

**Arcidiecézní charita
Praha**

Londýnská 44, Praha 2,
120 00
tel. 224 246 519, 224 246
573, fax: 222 522 352
www.charita-adopce.cz

Berkat a KC InBáze

Rumunská 24, 120 00
Praha 2
tel./fax: 224 941 415
Berkat - mobil: 739 03 73
53, e-mail:
berkat@berkat.cz
InBáze - mobil: 739 578
343, e-mail:
inbaze@berkat.cz
www.berkat.cz

**Centrum pro integraci
cizinců (CIC)**

Kubelíkova 55, 130 00
Praha 3
tel. 222 713 332
e-mail: info@cicpraha.org
www.cicpraha.org

**Centrum pro otázky
migrace (COM)**

Senovážná 2, 110 00 Praha
1
tel. 224 224 379
e-mail: migrace@refug.cz
www.migrace.com

**META o. s. - Sdružení
pro příležitosti mladých
migrantů**

Poradenské a informační
centrum pro mladé
migranty (PIC)
Rumunská 29, 120 00
Praha 2
tel./fax: 222 521 446, tel.
775 339 003

e-mail: [vodnanska@meta-
os.cz](mailto:vodnanska@meta-os.cz) nebo [info@meta-
os.cz](mailto:info@meta-
os.cz)
www.meta-os.cz

**Organizace pro pomoc
uprchlíkům (OPU Praha)**

Kovářská 4, 190 00 Praha
9, Libeň
tel. 284 683 714, 284 683
545
fax: 233 371 258
e-mail: opu@opu.cz
www.opu.cz

**Poradna pro integraci
(PPI)**

Senovážná 2, 110 00 Praha
1
tel. 224 233 034, 224
216758, tel./fax: 224 213
426
e-mail: ppi@iol.cz
www.p-p-i.cz

**Poradna pro občanství,
občanská a lidská práva
(PPO)**

Petrská 29, 110 00 Praha 1
tel.: 222 809 210, 222 809
214, 224 829 087, 222 809
406,
222 809 409, 222 809 364
(i faxové)
e-mail: poradna@iol.cz,
[poradna@poradna-
prava.cz](mailto:poradna@poradna-
prava.cz)
www.poradna-prava.cz

Poradna pro uprchlíky (PPU)
Senovážná ulice 2, 110 00
Praha 1
tel. 224 224 379
e-mail: poradna@refug.cz
www.uprchlici.cz

Jihočeský kraj:

Diecézní charita České Budějovice
Kanovická 16/405, 370 01
České Budějovice
tel./fax: 386 353 120
e-mail: info@charitacb.cz
www.charitacb.cz

Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU)
v prostorách: 1. provozní budova společnosti MEI Czech Offices, s.r.o.
Žižkova 1, 370 01 České Budějovice
tel. 739 413 983
e-mail: lucie.machalova@opu.cz

Jihomoravský kraj:

Diecézní charita Brno
oddělení migrace
Šumavská 33, 602 00 Brno
tel. 545 133 494, 603 157 640
e-mail: migrace.dchbrno@caritas.cz
www.dchbrno.caritas.cz

OPU Brno

Leitnerova 9/682, 602 00
Brno
tel./fax: 543 210 443,
tel. 731 928 388
e-mail: opu.brno@opu.cz
www.opu.cz

Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE)
Mostecká 5, 614 00 Brno
tel. 545 213 643, fax: + 420 545 213 746
e-mail: soze@soze.cz
www.soze.cz

Karlovarský kraj:

Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU)
Západní 1407/63, 360 05
Karlovy Vary
tel. 739 413 983
e-mail: lucie.machalova@opu.cz

Královéhradecký kraj:

Poradna pro cizince a uprchlíky
Diecézní charita Hradec Králové
Velké náměstí 37, 500 01
Hradec Králové
tel. 495 063 135, fax: 495 063 134
email: jan.koci@hk.caritas.cz,
poradna.cizinci@hk.caritas.cz
.cz

www.hk.caritas.cz

Liberecký kraj:

**Organizace pro pomoc
uprchlíkům (OPU)**
v prostorách: ANNOLK
U Nisy 362/6, 460 01
Liberec
tel. 739 413 983
e-mail:
dana.faktorova@opu.cz

**Poradna pro dlouhodobě
legálně usazené cizince
v České Lípě**
Farní charita Česká Lípa
Dubická 2189, 470 01
Česká Lípa
tel. 487 823 922, 774
116 412
email: cizinci@fchcl.cz
www.fchcl.cz

Moravskoslezský kraj:

**Poradna pro migranty a
uprchlíky Ostrava**
Charita Sv. Alexandra
Jeremenkova 8, 703 00
Ostrava – Vítkovice
tel. 596 611 207, fax:
596 237 831
e-mail:
milan.koplik@tiscali.cz
www.charitasvalexandra.c
Z

Olomoucký kraj:

**Sdružení občanů
zabývajících se
emigranty (SOZE)**
Ostružnická 28, 772 00
Olomouc
tel. 585 242 535
e-mail: soze@soze.cz
www.soze.cz

Pardubický kraj:

Most pro lidská práva
Havlíčková 1036, 530 02
Pardubice
tel./fax: 732 754 239, 467
771 170
e-mail: info@mostlp.org
www.mostlp.org

**Organizace pro pomoc
uprchlíkům (OPU)**
*v prostorách: SKP-
Centrum*
Bělehradská 513, 530 09
Pardubice
tel: 739 413 983
e-mail:
alena.manakova@opu.cz

Plzeňský kraj:

**Diecézní charita Plzeň
Poradna pro cizince a
uprchlíky**
Cukrovarská 16, 301 00
Plzeň
tel./fax: 377 441 736
e-mail: poradna@dchp.cz
www.charita.cz/plzen

**Občanské sdružení
STUDNICE**

Krátká 1003/2, 301 17
Plzeň-Město
tel./fax: 378 229 412
e-mail: jiri.laciga@cca.cz

**Organizace pro pomoc
uprchlíkům (OPU)**
v prostorách: YWAM
Plzeň
Boženy Němcové 9, 301 00
Plzeň
tel. 739 413 983
e-mail:
lucie.machalova@opu.cz

Ústecký kraj:

**Diecézní charita
Litoměřice**
Dómské náměstí 10,
412 01 Litoměřice
tel./fax.: 416 733 487, tel.
603 943 233
e-mail:
migrace@dchltm.cz
www.dchltm.cz

**O.s. východních
Slovanů OBERIG**
**Informační a
vzdělávací středisko**
„Slovanský dům“, Horova
8, Ústí nad Labem - město
tel. 475 205 721, 774 909
018
e-mail: oberig@email.cz
www.oberig.cz

**Komunitní centrum PPI
Ústí nad Labem**
Horova 6, 400 01 Ústí nad
Labem

tel.: 475 208 449, 731
175 833
tel./fax: 475 216 536
e-mail: ppiu@iol.cz
[www.multikulturnicentrum](http://www.multikulturnicentrum.cz)
.cz

Kraj Vysočina:

**Organizace pro pomoc
uprchlíkům (OPU)**
*v prostorách: Sdružení na
podporu mezinárodního
přátelství „Slunce“*
třída Legionářů 15, 586 01
Jihlava
tel. 739 413 983
e-mail:
alena.manakova@opu.cz

**Občanská poradna
Jihlava**
Žižkova 13, 586 01 Jihlava
tel. 567 330 164
e-mail: opj@volny.cz

**Občanská poradna
Třebíč**
Dreuschuchova 17, 674 01
Třebíč
tel. 568 845 348
e-mail:
[obcanskaporadna@seznam](mailto:obcanskaporadna@seznam.cz)
.cz

Zlínský kraj:

**ARGO, Společnost dobré
vůle, Zlín**
Tř. T. Bati 1276/24, 760 01
Zlín
tel./fax: 577434562
e-mail:
argokalinova@post.cz

**Organizace pro pomoc
uprchlíkům (OPU)**
*v prostorách: Obchodní
centrum Zlín, Areál
Svitu,*
budova 16/3 u nádraží
UAN, 760 01 Zlín
tel. 739 413 983
e-mail:
alena.manakova@opu.cz

**Sdružení občanů
zabývajících se
emigranty (SOZE)**
2. května 2385, 760 01
Zlín
tel. 577 018 160
e-mail: soze@soze.cz
www.soze.cz

Příloha C

Geert Hofstede™ Cultural Dimensions

PDI	Power Distance Index
IDV	Individualism
MAS	Masculinity
UAI	Uncertainty Avoidance Index
LTO	Long-Term Orientation

Country		PDI	IDV	MAS	UAI	LTO
Arab World **	80	38	52	68		
Argentina	49	46	56	86		
Australia	36	90	61	51	31	
Austria	11	55	79	70		
Austria	11	55	79	70		
Bangladesh *	80	20	55	60	40	
Belgium	65	75	54	94		
Brazil	69	38	49	76	65	
Bulgaria *	70	30	40	85		
Canada	39	80	52	48	23	
Chile	63	23	28	86		
China *	80	20	66	30	118	
Colombia	67	13	64	80		
Costa Rica	35	15	21	86		
Czech Republic *	57	58	57	74	13	
Denmark	18	74	16	23		
East Africa **	64	27	41	52	25	
Ecuador	78	8	63	67		
El Salvador	66	19	40	94		
Estonia *	40	60	30	60		
Finland	33	63	26	59		
France	68	71	43	86		
Germany	35	67	66	65	31	
Greece	60	35	57	112		
Guatemala	95	6	37	101		
Hong Kong	68	25	57	29	96	
Hungary *	46	80	88	82	50	
India	77	48	56	40	61	
Indonesia	78	14	46	48		

Iran	58	41	43	59	
Ireland	28	70	68	35	
Israel	13	54	47	81	
Italy	50	76	70	75	
Jamaica	45	39	68	13	
Japan	54	46	95	92	80
Luxembourg *	40	60	50	70	
Malaysia	104	26	50	36	
Malta *	56	59	47	96	
Mexico	81	30	69	82	
Morocco *	70	46	53	68	
Netherlands	38	80	14	53	44
New Zealand	22	79	58	49	30
Norway	31	69	8	50	20
Pakistan	55	14	50	70	0
Panama	95	11	44	86	
Peru	64	16	42	87	
Philippines	94	32	64	44	19
Poland *	68	60	64	93	32
Portugal	63	27	31	104	
Romania *	90	30	42	90	
Russia *	93	39	36	95	
Singapore	74	20	48	8	48
Slovakia *	104	52	110	51	38
South Africa	49	65	63	49	
South Korea	60	18	39	85	75
Spain	57	51	42	86	
Surinam *	85	47	37	92	
Sweden	31	71	5	29	33
Switzerland	34	68	70	58	
Taiwan	58	17	45	69	87
Thailand	64	20	34	64	56
Trinidad *	47	16	58	55	
Turkey	66	37	45	85	
United Kingdom	35	89	66	35	25
United States	40	91	62	46	29
Uruguay	61	36	38	100	
Venezuela	81	12	73	76	
Vietnam *	70	20	40	30	80
West Africa	77	20	46	54	16

Tabulka 33. Převzato - www.geert-hofstede.com

Odstraně

* Estimated values	
** Regional estimated values:	
‘Arab World’	Egypt, Iraq, Kuwait, Lebanon, Libya, Saudi Arabia, United Arab Emirates
‘East Africa’	Ethiopia, Kenya, Tanzania, Zambia
‘West Africa’	Ghana, Nigeria, Sierra Leone

Tabulka 4 Převzato - www.geert-hofstede.com.

Diplomové/Bakalářské práce
se půjčují pouze prezenčně!

UŽIVATEL

potvrzuje svým podpisem, že pokud tuto diplomovou/bakalářskou práci

Hubená, J.: Migrace, integrace a vzdělávání cizinců v České republice.
využije ve svém textu, uvede ji v seznamu literatury a bude ji řádně
citovat jako jakýkoli jiný pramen.

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude práce využita	Datum, podpis

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude práce využita	Datum, podpis

Jméno uživatelé, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude práce využita	Datum, podpis

Jméno uživatelé, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude práce využita	Datum, podpis